

# Akavalainen

Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 5 | 2007



Jäsenenä voi olla kahdessakin liitossa  
Ministeri patistaa tasa-arvotyöhön  
Akavalaisten edunvalvontaa monella tasolla

## Rauhaisaa joulunaikaa Akavalaisen lukijoille!

- 4 Akavalaisen euro on 68 senttiä  
Liittokokouksessa keskusteltiin myös palkkauksesta.
- 5 Kahden liiton mies  
Järjestäytyminen useampaan liittoon.
- 6 Kunnalla kimurantti kierros
- 7 Kirkolla sutjakkaat neuvottelut ja valtiolla raharatkaisu
- 8 YTN sai liittokierroksella uusia työehtosopimuksia
- 9 Onko palkankorotuksille milloinkaan sopivaa aikaa?  
Pertti Jokivuoren kolumni.
- 10 Kunnissa sovitaan jo paikallisesti
- 11 Tasavertaisuudesta syntyy reiluja sopimuksia
- 12 Paikallinen sopiminen edellyttää asiantuntemusta
- 13 Vanhakantaiset asenteet suurin este naisten urakehitykselle  
Ministeri Stefan Wallin vastaa visaisiin.
- 14 Akavalaiset aikovat vanhuuseläkkeelle yhä vanhempina
- 15 Henkilöstön edustajat voivat vähentää vuokratyövoimaongelmia
- 16 Akavalainen edunvalvonta keskusjärjestöstä työpaikoille  
Kuusi erilaista tasoa huolehtii jäsenistöstä.
- 22 Nuorten yhteiskuntatakuu toteutuu harvoin
- 23 Työelämässä tarvitaan jatkuvaa koulutautumista

- 24 Akavalaisilla työpaikoilla kärsitään kiusaamisesta
- 25 Konfliktitaitoja voi kehittää
- 26 Kiina-ilmiö kaihertaa ay-liikettä
- 27 Metson reviiiri ulottuu suomalaismetsistä Kiinaan
- 28 Julkaisuja
- 30 Opiskelijat
- 31 Yhdenvertaisuus on haaste
- 32 Innovaatioyliopisto on kelpo hanke
- 33 Nimityksiä
- 34 Tutkittua
- 35 Nytt från Akava

**Matti Viljanen**  
keskustelee  
**TROL:n**  
toiminnanjohtaja **Tomi Heinilän** ja **Jyväskylän ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikön johtaja Asta Wahlgrénin** kanssa **AKAVA Camp -kiertueella.**  
Sivu 30.



**Akavalainen**  
Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki  
puhelin 020 7489 400  
faksi (09) 142 595  
www.akava.fi  
Viestintä faksi (09) 148 1140

**Päätöimittaja** Hannamajja Helander  
hannamajja.helander@akava.fi  
**Toimitussihteeri ja taitto** Kirsi Tamminen, kirsi.tamminen@akava.fi  
**Toimituksen sihteeri**  
Kirsi Hahl, kirsi.hahl@akava.fi

**Käännökset** Mona Hemmer  
**Ilmoitusmyynti** AcaCom Media Oy,  
myyntipäällikkö Osmo Ignatius  
gsm 041 515 5454, faksi 020 743 9909  
Aikakauslehtien liiton jäsen

**Painopaikka** Kirjapaino Uusimaa  
ISSN 0789-6263  
Seuraava lehti ilmestyy 21.2.2008  
**Piirroset:** Markku Haapaniemi  
**Kannen kuva:** Tuulikki Holopainen  
**Kuvassa:** Vesa Putula

**AKAVA**

## Arvostus ei ole käypää valuuttaa



Pukeuduin Mikael Agricolaksi pikkujoulujuhlaan, jonka teemana oli Suuret suomalaiset. Muita juhlijoita olivat muun muassa vaakunaleijona, Pikku Myy, tohvelisankari ja pari Aira Samulinia. Enemmän kuin henkilön arvostus valintaa varmasti ohjasi se, miten helppo asu oli hankkia.

Muutamat olivat paikalla ilman naamiais-asua, vaikkeivät toki väittäneetkään olevansa suuria suomalaisia. Eipä silti, näinä aikoina jokainen, joka arvostaa itseään ja omaa työtään on suuri suomalainen.

Ihminen on tyytyväinen, kun hän kokee, että työssä ponnistelun ja siitä saatavan palkkion suhde on oikea. Työpaikoilla haasteiden ja annettujen voimavarojen pitää olla tasapainossa. Jos ihmi-

nen arvostaa omaa työtään, työn jälki on yleensä oivallista. Joskus jälki näkyy vuosisatojen päähän, kuten Agricolan kohdalla.

Suomen Kuvalehti julkaisi tänä syksynä ammattien arvostusta selvittäneen tutkimuksen. Siitä näki, etteivät suuren yleisön arvostus ja palkkataso kulje käsi kädessä.

Samasta asiasta teki omat johtopäätöksensä jo eräs suuri suomalainen, Paavo Nurmi. Veijo Meri kuvailee Nurmen ajatuksia rahapalkkioiden taustalla: "Vain tyhmä pässi olisi tyytynyt olalle taputteluun. Raha oli totta, kiitos ja maine houretta ja harhaa."

Monien akavalaisten palkka ei vastaa heidän pitkää koulutustaan tai työn vaatavuutta. Ammattiliittojen perustehtävä on vaatia omalle ammattikunnalle, ei pelkästään arvostusta, vaan ennen kaikkea työssä ponnistelua vastaavaa palkkaa.

*Hannamajja Helander*

## Puheenjohtajan palsta

### Suomi on edelleen sopimusyhteiskunta

Akava-yhteisö on kohtuudella selvinnyt syksyn neuvottelukierroksesta. Ryhdikäs ja yhtenäinen joukko saavuttaa tavoitteensa. Olemme taatusti palkkamme ansainneet.

Neuvottelukierroksen tulokset tarkastellaan alkuvuonna 2008, kun akavalaisilta vielä uupuvat pari sopimusta saadaan valmiiksi.

Akava suuntautuu vahvasti tulevaisuuteen. Järjestäytymisen merkitys ei ole maailmasta kadonnut, ja sopimusyhteiskunta elää edelleen vahvasti.

Kansainvälisillä mittareilla mitattuna Suomen kansantalous, yhteiskunta ja tuloksellisuus ovat palkintosijoilla. Meidän onkin syytä pohtia, millä keinoin kykenemme nostamaan myös koulutetun väen palkkauksen ja ostovoiman kansainväliselle, vähintään EU 15 -tasolle.

Osaamisen on kannatettava myös suomalaisessa yhteiskunnassa. Muuten yhteiskunta näivetty.

Tarvitsemme muutoksen aikaansaamiseen vankempaa järjestäytymistä, vahvempaa suunnittelua ja arviointia sekä luovuutta uusien keinojen etsimiseen. Tämä vaatii viestintää tavoitteiden

sisäistämiseksi ja niihin sitoutumiseksi.

Akava-yhteisön sisällä me rohkeneimme tukea niitä, jotka kulloinkin tuen tarvitsevat, koska yhdessä olemme enemmän.

Meitä suomalaisia odottavat varsin suuret haasteet tulevina vuosina: sosiaaliturvan kokonaisuudistus, ilmastomuutokset, energiakysymykset, monikulttuurisuus, väestön ikääntymisrakenne. Näihin kaikkiin Akava rakentaa oman poliittisen ohjelmansa, jotta akavalaisten näkemykset tulevat esille ja koko yhteiskunnan hyödyksi.

Akava haluaa toimia yhteiskuntavastuullisesti, mutta niin, että akavalaisuus on ykkösasia.

Menestyksestä uutta vuotta kaikille akavalaisille!

*Matti Viljanen*



# Akavalaisen euro on 68 senttiä

## Akavan syysliittokokouksessa puhuneen Matti Viljasen mukaan Akava lähtee talkoisiin, jotta korkea-asteen koulutettujen palkka nousee eurooppalaiselle tasolle.

– Suomessa lähes kaikki koulutetut ovat eurooppalaisittain huonosti palkattuja optiomiljonäärejä lukuun ottamatta. Alhaisen bruttopalkan lisäksi kireä, progressiivinen verotus ja Suomen korkea hintataso tipauttavat Suomen korkeasti koulutetut ostovoimaltaan vanhojen EU-maiden hännänhuipuksi, sanoo Akavan puheenjohtaja **Matti Viljanen**.

Eurooppalaisittain heikko ostovoima koskee nimenomaan koulutettuja ryhmiä. Esimerkiksi Eurostatin tietojen mukaan vuonna 2002 pelkästään peruskoulun käyneen, kokopäivätyössä olevan ostovoimakorjatut nettoansiot ovat 95 prosenttia EU-15-maiden keskiarvosta. Sen sijaan korkea-asteen koulutuksen saaneen bruttoansiot ovat 68 prosenttia siitä mitä EU-15-maissa keskimäärin kollegat ansaitsevat.

Suomi on siirtynyt tuotantopainotteisesta osaamisintensiiviseksi yhteiskunnaksi.

– Siksi myös palkka- ja veropoliitiikka on muutettava sen mukaiseksi. Meidän on saatava osaamiseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen kannus-

tava järjestelmä, Viljanen vaatii.

Kuluneen syksyn liittokierros paljasti selvästi, kuinka vähän oikeastaan tiedetään kansainvälisestä ja erityisesti EU-maiden palkoista ja palkansaajien ostovoimasta. Neuvotteluissa ja julkisuudessa palkkakäsitteet ja -tiedot olivat epämääräisiä ja ristiriitaisia.

– Ennen seuraavaa neuvottelukierrosta jonkin yhteisen selvitystoimikunnan, luontevimmin tulopoliittisen, pitäisi kerätä kiistämättömät tiedot ja tehdä yhteinen analyysi palkoista, myös kansainvälisesti. Tämä ei palvelisi pelkästään tuloneuvotteluja, vaan tiedot avitaisivat myös työvoiman liikkuvuutta. Lisäksi aiemmat selvitykset julkisen sektorin palkkaohjelmien vaikutuksista tulee pikaisesti päivittää.

– Tällä liittokierroksella kunta-alalle saatiin poikkeuksellisesti yksityistä sektoria suuremmat palkankorotukset. Toivoa sopii, että koulutettujen, mutta alipalkattujen ryhmien suhteellinen palkkataso nousee vähitellen koko työmarkkinakentässä, Viljanen toteaa.

## Liittokokouksessa keskustelua neuvottelukierroksesta

Neuvottelujärjestö JUKO:n puheenjohtaja **Erkki Kangasniemi** kiirehtii ay-liikettä käymään perusteellisen sisäisen

keskustelun työtaistelutilanteiden pelisäännöistä.

– Vastuu tässä asiassa kuuluu kaikille keskusjärjestöille. Järjestöjen oma linjaus riittää, mitään lainsäädäntöuudistuksia ei tarvita, Kangasniemi painottaa.

Työehtosopimuspolitiikkaan tuli syksyn liittokierroksella työnantajan puolelta uudenlaisia periaatekysymyksiä.

– Selkeä viesti meille on ollut se, että matka-ajan korvaukset saadaan työehtosopimukseen ainoastaan lakolla, Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n puheenjohtaja **Sture Fjäder** arvioi liittokierrosta.

Fjäderin mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä vallitsevat kovat lait verrattuna Ruotsiin. Työnantajat vetoavat usein Ruotsin sopimusjärjestelmiin, mutta unohtavat, että Ruotsin työelämä on keskustelevalta ja sovitteleva. Ruotsissa sopimustoiminta on laajaa ja kaikilla henkilöstöryhmillä on yhteneväiset yleiset työehdot.

Akavan syysliittokokous hyväksyi marraskuun lopulla keskusjärjestön vuoteen 2011 ulottuvan strategian. Siinä keskeisenä tavoitteena on korkeasti koulutettujen ostovoiman nostaminen samalle tasolle kuin vanhojen EU-maiden vastaavilla ryhmillä. Suuntaviivoja käsitelään ensi vuoden Akavalainen-lehdissä.

## Akavalta suositus rinnakkaisjärjestäytymiseen

**Risto Kauppinen**  
Järjestöyksikön johtaja

Akava pitää henkilöjäsenen rinnakkaisjärjestäytymistä useampaan kuin yhteen akavalaiseen liittoon kannatettavana. Kun jäsenyys ehdot täyttyvät, henkilö voi olla jäsenenä useammassa kuin yhdessä akavalaisessa jäsenjärjestössä ja niiden alajärjestöissä.

Jäsenen kannalta rinnakkaisjärjestäytymisestä on etua varsinkin tilanteissa, joissa työmarkkinaedunvalvontaa

hoitaa eri liitto kuin oma ammattikuntat tai tutkintoliitto. Näin jäsen saa käyttöönsä sekä tarvitsemansa työmarkkinaedunvalvonnan palvelut että omaan tutkintoonsa liittyvät ammatillisen kehittymisen palvelut. Samalla jäsen pysyy kontaktissa itselleen hyödyllisiin verkostoihin.

Rinnakkaisjärjestäytymisestä Akavan jäsenjärjestöt tekevät keskinäisiä sopimuksia. Sopimuksessa jäsenjärjes-

töt sopivat ensisijaisesta jäsenyydestä liittoon, joka hoitaa jäsenen työ- ja palvelusuhteen ehtoihin liittyvää edunvalvontaa. Samoin sovitaan molempien jäsenjärjestöjen palveluista ja eduista rinnakkaisjärjestäytyneille.

Jäsenjärjestöt markkinoivat yhdessä rinnakkaisjärjestäytymistä ja sopimuksillaan tekevät siitä jäsenelle myös taloudellisesti houkuttelevan vaihtoehdon.

Vesa Putula suosittelee rinnakkaisjärjestäytymistä esimerkiksi kahden eri akateemisen tutkinnon suorittaneille. (Kuva: Tuulikki Holopainen)



## Kahden liiton mies

Vesa Putulalla on kaksi tutkintoa: kaupallinen ja teknillinen. Hän on myös kahden akavalaisen liiton jäsen.

**Kirsi Tamminen**

Vesa Putula opiskeli suunnilleen samanaikaisesti diplomi-insinööriksi ja kauppatieteiden maisteriksi. Kauppatieteiden opinnoissa aineyhdistelmä oli rakenteeltaan julkishallintoon suuntautuva. Hän on järjestäytynyt sekä Suomen Ekonomiliittoon että Tekniikan Akateemisten Liittoon.

– Liityin opiskeluaikana, kun järjestöt kävivät omassa opiskelupaikassani esittäytymässä.

Koulutustaustainen järjestäytymisen mahdollistaa työpaikan tai tehtävän vaihtamisen alalta toiselle ilman liiton vaihtoa. Putula on työskennellyt sekä kaupallisessa että teknisessä tehtävässä.

Nykyisen tehtävän voi luokitella kumpaan tahansa. Työpaikka on puolustusvoimissa pääesikunnassa ja virka-

nimike on kamreeri, mutta sisäinen tarkastaja -nimike kuvaa tehtävää paremmin.

– Kaksi kolmasosaa lähimmistä kollegoista sisäisessä tarkastuksessa on suorittanut kaksi tutkintoa. Se ei ole edellytys, mutta tarkastuksen kannalta laaja-alaisempi näkökulma on parempi, Putula kertoo.

Kovinkaan moni muu ei ole järjestäytynyt kahteen liittoon. Putulan mielestä jäsenmaksuennettelyä on muutettava, jotta ne, joilla on kaksi tutkintoa, järjestäytyvät kahteen liittoon.

– Akavan jäsenmaksuosuuden ja työttömyyskassan jäsenmaksun maksan vain yhteen kertaan, mutta muuta jäsenmaksukompensatiota ei ole sen enempää.

### Jäsenyyden hyötyjä

– Suurin osa kuitenkin kaipaa vahvaa edunvalvontaa, vaikka osa haluaakin leipää ja sirkushuveja, Putula pohtii jäse-

nistön tarpeita.

Hän itse on kahden liiton jäsenenä edunvalvonnan, jäsenetujen, rekrytointipörssin ja liittojen järjestämisen toiminnan takia. Hän on käynyt molempien liittojen tilaisuuksissa. Koska ne ovat aika samansisältöisiä, niin toisen järjestämät ovat jääneet välillä väliin. Toisesta liitosta saa ammatti-identiteettillistä tukea, kun taas toinen hoitaa edunvalvontaa.

– Ne ovat jäsenpalvelua, ja kummankin liiton palveluja olen voinut käyttää hyväkseni.

Vesa Putula toimii aktiivisesti akavalaisessa kentässä. Hän on SEFE:n yhdyshenkilö sekä JUKOn luottamusmies. Lisäksi hän on mukana paikallisyhdistyksessä, jonka toiminta on vähemmän edunvalvonnallista.

# Kunta: Kimurantti kierros toi hyvän tuloksen

Reilut korotukset eikä ikäviä teksti-muutoksia. Näin voi luonnehtia kunta-alan uusia virka- ja työehtosopimuksia. Koulutetut naisvaltaiset ryhmät saivat myös samapalkkaisuusohjelman sekä tärkeissä tekstikysymyksissä edettiin.

**Anna Joutsen-niemi**  
Akavan Erityisalat

– Kaikkiaan sopimuksen taso on poikkeuksellisen hyvä, arvioi jukolaisia edustavan Julkisalan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKOn neuvottelujohtaja **Risto Kangas** sopimusta.

Kuntasopimuksen synnyttäminen oli tällä kierroksella värikkäämpää kuin aikoihin. Pohjaa luotiin maaliskuun alkuun. Vaalipuheissa ja lopulta maan hallitusohjelmassa esille nousivat kunta-alan koulutetut alipalkatut naisryhmät.

– Mitään ammattikuntaa ei hallitusohjelmassa nimetty lisärahan saajaksi. Media loi osaltaan sellaista mielikuvaa, että kirjaus tarkoitti hoitoalan ryhmiä. Se synnytti alalle epärealistisia odotuksia ja toiveita, Kangas sanoo.

Tästä asetelmasta lähdettiin liittokierrokselle, joka yleensä on merkinnyt julkiselle sektorille muita huonompia sopimuksia.

Neuvottelujen alettua kunta-alan kolme pääsopijajärjestöä pääsivät Kankaan mukaan melko nopeasti yhteisiin tavoitteisiinsa. Tavoiteltiin palkkaohjelman jatkoa, parannusta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asemaan, määräaikaisten työsuhteitten vähentämistä sekä lisäohjeistusta tehtävän vastuun arviointiin.

Kankaan mukaan alkuperäinen tavoite

useampivuotisesta palkkaohjelmasta jäi toteutumatta. Sen tilalle rakennettiin samapalkkaisuusohjelma, jonka avulla rahaa kohdennetaan hallituksen ohjelmakirjauksen mukaisesti: koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkkaus ei vastaa tehtävien vaativuutta.

– Ainoa huolestus on hinnoittelun ulkopuolella olevat, jotka jäivät kokonaan samapalkkaisuusohjelmasta. Näitä ovat esimerkiksi psykologit, ravitsemusterapeutit, puheterapeutit, sairaala-apteekkarit, proviisorit ja ylihoitajat. On oltava erityisen tarkka siinä, että näiden ryhmien palkkoja korjataan paikallisesti sovittavien järjestelyerien avulla, Kangas painottaa.

– Toki tavoitteemme oli, että koulutuksen taso olisi korostunut vielä enemmän ratkaisussa.

## Määräaikaisten asema syyniin

Uuteen kuntasopimukseen tuli melko vähän tekstitarkennuksia. Keskeisiä asioita saatiin kuitenkin kirjattua.

Tärkein oli Kankaan mielestä määräaikaisten aseman nytkähtäminen eteenpäin. Kysymystä varten perustettiin työryhmä. Sen tehtävänä on toisaalta tuoda esille hyviä toimintatapoja määräaikaisten vähentämiseksi kunnissa ja toisaalta ottaa käsiteltäväkseen ratkaisuja, joilla oletetaan olevan yleistä merkitystä määräaikaisuuden perusteiden laillisuutta arvioitaessa.

Luottamusmies saa jatkossa myös entistä useammin tiedot määräaikaisten työntekijöistä ja määräaikaistuuksien

perusteista. Luottamusmiehen asemaa täsmennettiin muutenkin myönteiseen suuntaan. Sovittiin entistä tarkemmin se, millä perusteella tehtävää varten saa vapautusta työtehtävistä. Myös luottamusmiesten palkkioita nostettiin sekä tiedonsaantioikeutta parannettiin.

Työsuojeluvaltuutetuille merkittävä muutos on, että he saavat uuden sopimuksen myötä saman vähimmäiskorvauksen kuin luottamusmiehetkin. Aiemmin työsuojeluvaltuutetuille ei maksettu tehtävästä mitään.

## Hyvä sopimus, paljon hämminkiä

– Voimme olla tyytyväisiä sopimukseen, etenkin, kun kyse on liittokierroksesta ja julkisen sektorin sopimuksesta, Risto Kangas huomauttaa.

Hän on tyytyväinen myös siihen, että sopimuksen paikallisesti jaettavat erät mahdollistavat palkkausjärjestelmän kehittämisen. Siihen on tarvetta, kun kunta- ja palvelurakennemuutokset alkavat toden teolla realisoitua vuoden 2009 alusta. Kun kymmeniä kuntia häviää yhteenliittymisten kautta, on suuri tarve harmonisoida yhtyvien kuntien palkkoja ja siihen tarvitaan rahaa.

Poliitikkojen keväiset löysät puheet sopimuskorotuksiin käytettävistä euromääräistä vaikeuttivat Kankaan mukaan neuvotteluja. Hän muistuttaa, ettei liittokierroksella sopimuspöydässä ole poliitikkoja.

Mediajulkisuuskin oli poikkeuksellista. Neuvotteluja häiritsi myös, että media hakemalla haki vastakkainasettelua.

**Liittokierroksella voittajia ovat aiemmin olleet yksityissektorin vientialat, mutta julkinen sektori ylsi niitä parempiin korotuksiin. JUKOn neuvottelijat Markku Nieminen (vas.), Arja Vehmas ja Risto Kangas ovat tyytyväisiä. (Kuva: Tuulikki Holopainen)**



# Kirkko: Sutjakkaat neuvottelut

Kirkon neuvottelut liittokierroksella sujuivat yllättävän jouhevasti.

**Kirsi Tamminen**

JUKOn neuvottelupäällikkö **Arja Vehmaksen** mukaan yleiskorotuksiltaan kirkon sopimus vastaa muuta julkista sektoria. Keskeisin asia kirkon sopimuksessa on uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto, joka oli neuvoteltu jo edellisellä sopimuskierröksellä.

Palkkausjärjestelmää ei ole kaikissa seurakunnissa helppo rakentaa, mutta vuoden vaihteeseen on laitettu takaraja. Kaikkien seurakuntien työntekijöiden pitäisi saada takautuvat, toukokuun alusta maksettavat korotukset joulukuun palkan yhteydessä. Siihen mennessä arviointien on oltava valmiina ja tehtävän mukainen palkka pystyttävä laskemaan.

– Suurimmassa osassa seurakuntia yhteistoimintaneuvottelut ovat menneillä, Vehmas arvioi marraskuussa. JUKOssa kirkon sektorista vastaavan Vehmaksen mukaan on syytä olla tyytyväisiä neuvotteluihin.

– Laadimme hyvässä yhteisymmärryksessä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto-ohjeet ja -menettelyt sekä sovimme järjestelmän tarkistamisvaiheista.

Ensi vuoden sekä sitä seuraavan vuoden keväällä tarkistetaan järjestelmän tehtävän vaativuuteen liittyvää palkanosaa ja syyskuussa 2009 seurakunnilla on mahdollisuus ottaa käyttöön harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa. Siitä, mihin mennessä järjestelmä on täysimääräisesti käytössä, ei pystytty kuitenkaan sopimaan.

– Järjestelmä ei ole uskottava, jos siihen menee kauan, Vehmas korostaa.

Hänen näkemyksensä mukaan palkkausjärjestelmän pitäisi olla täysin käytössä viimeistään sopimuskauden lopussa eli tammikuussa 2010.

## Kaikkiin seurakuntiin paikalliset neuvottelut

Aiemmin paikallisia neuvotteluja on ol-

lut harvoissa seurakunnissa. Useimmat palkantarkistukset ja niin sanotut kuopaneuvottelut käytiin keskustasolla.

Uudessa sopimuksessa paikallista neuvottelutoimintaa parannettiin siten, että pääsopimukseen tuli omat kirjaukset menettelytavoista ja luottamusmies-sopimus uudistettiin samassa hengessä.

Vaikka kestää aikansa ennen kuin järjestelmä toimii hyvin, niin nyt sopimukseen saatiin yhteistoiminnallista viivahdetta. Samalla luottamusmiesten asemaa selkiinnytettiin paikallisneuvottelijana. Uuden sopimuksen myötä kaikki luottamushenkilöt saavat palkkion: pääluottamusmiesten palkkio on 53 euroa kuukaudessa ja muille luottamusmiehillä palkkio on 45 euroa.

– Seuraavan kierroksen ykkösasia on tarkistaa, vastaako palkkausjärjestelmä tavoitteita. Sen lisäksi tavoitteena on edistää edelleen kirkon palkkakilpailukykyä, Arja Vehmas puntaroi.

# Valtio: Kiinnostavalla kierroksella raharatkaisu

Julkisella puolella valtion sektori pääsi viimeisenä neuvottelutulokseen.

**Kirsi Tamminen**

– Valtion sopimus tulee työnantajalle kalliiksi, JUKOn neuvottelupäällikkö **Markku Nieminen** toteaa valtion neuvottelutuloksesta ja jatkaa samaan hengenvetoon, että työnantaja osti järjestöiltä haluamansa.

Työnantaja piti erittäin tärkeänä uusien palkkausjärjestelmien nopeuttamista loppuunsaattamista, minkä taas järjestöt kokivat aluksi hankalaksi. Nopeutettu loppuunsaattaminen osittain paljasti niitä virastoja, jotka olivat tehneet vasta takarajan jälkeen sopimuksen. Työnantaja sai haluamansa rahalla.

– Saimme merkittäviä yleiskorotuksia, joissa on lisäksi etupainotteisuus, JUKOssa valtiosektorista vastaava Nieminen summaa.

Uuden sopimuksen myötä myös valtiolla siirrytään vuosilomassa työpäivälaskentaan. Arkipäivien sijaan laske-

taan vain työpäivät. Uudistuksella ei ole tarkoitus muuttaa vuosiloman pituutta, mutta Niemisen mukaan järjestelmämuutoksena se on merkittävä julkiselle kuvalle.

– Esimerkiksi kaikissa Euroopan unionin vertailuissa vuosilomamme näyttävät pitkiltä, kun ne lasketaan nykyisellä tavalla ja muut laskevat työpäivinä. Tosiasiassa meillä ei ole juurikaan pidemmät lommat.

## Tasa-arvo vahvasti esillä sopimusratkaisussa

Yksi sopimuskierroksen painopisteistä on sukupuolten tasa-arvo. Aiemmin tasa-arvoerillä on suunnattu rahaa matalapalkkaisille naisille, mutta nyt tasa-arvoa tarkastellaan palkkatasosta riippumatta.

– Palkkaus ei saa ole mitenkään kiinni sukupuolesta, vaan tehtävästä ja työpanoksesta, Nieminen painottaa.

Kaikilta virastoilta vaaditaan raportti siitä, minkälaiset sukupuolivaiku-

tukset jokaisella korotuserällä on.

Valtion työmarkkinalaitoksen tavoitteet olivat samansuuntaisia kuin Elinkeinoelämän keskusliitto EK on esittänyt. Työnantaja ehdotti esimerkiksi perälautamenettelyä, jossa työnantaja yksin päättää järjestelyvarojen käytöstä, mikäli yhteisymmärrystä ei synny. Ilman yhteisymmärrystä jaettava summa olisi ollut myös pienempi.

– Emme hyväksyneet toimintatapaa ollenkaan ja se vei neuvotteluista kohtuuttoman pitkän aikaa, Markku Nieminen toteaa.

Palkansaajien tavoitteena oli ennen sitoutumista työrauhan käydä virastokohtaiset neuvottelut. Työmarkkinalaitos sen sijaan katsoi, että keskustasolla on saatava sopimus valmiiksi ennen neuvotteluja virastotasolla.

– Tuloksena oli kompromissi: virastoille annettiin mahdollisuus neuvotella ennen työrauhan tuleamista, mutta aika oli kovin lyhyt, Nieminen huomauttaa.

# YTN sai liittokierroksella uusia työehtosopimuksia

Ylempien toimihenkilöiden YTN:n puheenjohtaja Sture Fjäder on kohtalaisen tyytyväinen tähän työmarkkinakierrokseen. Järjestö sai muun muassa uusia työehtosopimuksia.

**Mika Peltonen**  
UP-Uutispalvelu

– Saimme oman sopimuksen tietoliikennealalle. Aiemmassa yhteisessä sopimuksessa Toimihenkilöunionin kanssa olimme vähän alisteisessa asemassa, **Sture Fjäder** toteaa.

Myös vanha liikelaitostyönantaja-yhdistyksen sopimus siirtyi JUKOlta YTN:lle. Metsäteollisuuteen YTN sai palkkapöytäkirjan, joka takasi samat palkankorotukset kuin Paperiliitto ja Toimihenkilöunioni saivat.

– Siellä meillä ei ollut vielä voimaa sopia muista ehdoista. Työehtosopimus-toimintaa yritetään kuitenkin laajentaa ensi keväänä. Uskon, että työnantajatkin ovat muuttaneet ajatuksiaan.

Uusi piirre tällä kierroksella oli Fjäderin mukaan se, että järjestö antoi kaksi lakkovaroitusta, joista toinen toteu-

tui. Työtaistelulla saatiin ylemmille toimihenkilöille ensimmäinen sitova sopimus vapaa-aikana matkustamisen korvaamisesta.

## Järjestäytyminen ratkaisee

Kun nykyiset sopimukset päättyvät vuosina 2009-2010, YTN aikoo jatkaa taistelua uusista työehtosopimuksista. Fjäderin mukaan tavoitteena on sopimus kaikille niille aloille, joilla se on mahdollista ja joilla on riittävästi YTN:n jäseniä. Tällä hetkellä jäsenistöstä 20 000 – 30 000 on ilman sopimusta.

– Sopimukset puuttuvat elintarvike- ja rakennusaloilta sekä kaupasta. Esimerkiksi tietotalalla meidän jäsenemme ovat Erton yleissitovan sopimuksen piirissä.

YTN teki ensimmäisen oman työehtosopimuksensa vuonna 1995. Fjäderin mukaan varsinainen murros tes-toiminnassa alkoi vuodesta 2000.

– Vaatimukset tes-toiminnasta lisääntyvät. Ihan kaikkea ei pysty enää sopimaan itse, vaan yleisissä pelisääntöissä tarvitaan kollektiivista turvaa.

Fjäderin mukaan uusien sopimusten hakeminen pitää aloittaa esimerkiksi uusien jäsenten hankinnasta.

– Hoidamme järjestäytymisen kuntoon. Aiomme perustaa akavalaisia työpaikkakohtaisia yhdistyksiä, jotta saamme lisää paikallista toimintaa.

## Kaikkea ei voi sopia työpaikoilla

Fjäderiä harmittavat työmarkkinakeskustelussa käytettävät mantrat.

– Kaikki pitää sopia yritystasolla. Jos ei sovita, työ karkaa Kiinaan, Intiaan tai Viroon.

Fjäderin mukaan Elinkeinoelämän keskusliiton suulla puhuu lähinnä vienniteollisuus ja asioista päättää 10–15

Suomen suurinta yritystä.

– Aina joku sieltä kertoo, että koko Suomi on globalisaation puristuksessa. Vastakeinoksi vaaditaan joustoja, joustoja ja joustoja. Joustoilla tarkoitetaan aina heikennyksiä.

Fjäder ihmettelee, miksi palkan-saajajärjestöjenkin pitäisi sopia kollektiivisesti siitä, että kaikki asiat siirretään yritystasolla sovittavaksi.

Tällä kierroksella tehdyissä YTN:n sopimuksissa paikallinen sopiminen lisääntyi teknologiateollisuudessa ja rahoitusosalalla. Paikallisesti sovitaan nyt noin 30 prosenttia palkoista.

Fjäderin mukaan työnantajien tavoitteena on, että vuonna 2010 vähintään puolet palkoista sovitaan yrityksissä. Hänen mukaansa se on ihan liikaa.

Fjäderin mielestä kaikkia koskettavat asiat on jatkossakin sovittava työehtosopimuksilla. Yrityskohtaisia palkkaeriäkin voi olla, mutta jos niiden jakamisesta ei päästä paikallisesti sopuun, raha on jaettava kaikille tasan. Tai sitten yrityksessä pitää olla työehtosopimuksella tai paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä.

## Tupojakin tehdään vielä

Fjäder on vakuuttunut, että Suomessa tehdään tulopoliittisia kokonaisratkaisuja jatkossakin, vaikka moni on jo valmis hautaamaan keskitetyt sopimukset.

– Ikuista kasvua ei ole. Uskon, että kun seuraava notkahdus tulee, tällä kierroksella tupon lyttyyn haukkuneet haukat ovat taas valmiita siihen.

Fjäder arvelee, että tupon kaataneet ja liittokierroksen rakentaneet työnantajat tekivät virhearvion.

– Piti saada joustoja työelämään ja nyt kritisoidaan liian korkeita palkankorotuksia. Jos liittokierrokset jatkuvat, voi olla, että korotukset ovat vielä korkeampia.



**Työehtosopimuksissa sovittavaa rahaa Fjäder ei suostu siirtämään paikallisesti jaettavaksi.**  
– Silloinhan meistä tulisi pelkkiä konsultteja. (Kuva: Eija Hiltunen)

# Onko palkankorotuksille milloinkaan sopivaa aikaa?

Lokakuun alussa radiomainoksessa selostetaan juoksukilpailua. Radalla ottavat toisistaan mittaa insinööri ja insinöörin palkka. Alussa juoksu sujuu tasaväkisesti, mutta pian insinööri ryhtyy irtiottoon, johon insinöörin palkka ei pysty vastamaan vaan jää kauaksi jälkeen.

Parin päivän kuluttua samanlaisessa radiomainoksessa samanlaisin lopputuloksin kilpailevat ekonomi ja ekonomin palkka. Lokakuun alkupuolella Tehy jättää Suomen oloissa äärimmäisen rajun työtaisteluvaihtoehdon joukkoirtisanoutumisesta kuntasektorilla tavoitellen 400–600 euron palkankorotuksia terveydenhuollon ammattilaisille.

Lokakuun 25. päivä pudottaa pommin, jolloin käy selväksi, miten turhaan olemme vieneet sormen kartalla Kuusankosken kohdalle ja sanoneet: ”Se mikä tapahtui Voikkaan tehtaalle, ei voi tapahtua muualla”.

Metsäjätti StoraEnso ilmoittaa sulkevansa kokonaan Kemijärven ja Summan tehtaata. Ilta uutisissa haastatellaan Kemijärven sellutehtaan paperiliiton ammattiosaston varapääluottamusmiestä. Toimittaja tiedustelee, miten tieto tehtaan sulkemisesta otettiin vastaan. Varapääluottamusmiehen sanoin tehdassalissa kuului ”suuri huokaus”.

Kulunut syksy on tarjonnut tavallisuudesta poikkeavia työelämäsuhteiden maise- makuvia. Lähes 40 vuotta kestänyt tulopoliittisten kokonaisratkaisujen ajanjakso on merkinnyt tasaisesti vähenevien työtaistelujen määrää. Erityisesti viimeiset 15 vuotta ovat merkinneet erittäin seesteistä aikaa työrauhan kannalta.

Viime vuonna, jolloin elettiin ennätyspitkää tupoa, käytiin Suomessa 97 työtaistelua, joihin osallistui noin 48 000 työntekijää ja menetettyjä työpäiviä oli noin 85 000. Tällaiset luvut ovat vain murtolukuja verrattaessa niitä esimerkiksi 1970-luvun vuosiin, jolloin työtaistelujen vuosittain menetettyjen työpäivien lukumäärä laskettiin miljoonissa.

Nyt tupottoman syksyn työelämänsäntöön kuuluvat joukkoirtisanoutumisista, tehtaan sulkeminen ja palkankorotuskilpajuoksu.

Työtaistelujen ja suhdannevaihtelujen välillä vallitsee yhteys. Talouden noususuhdanteiden aikana palkansaajien palkankorotusvaati-

mutukset kasvavat ja laskusuhdanteessa korostuu sen sijaan työpaikkojen turvaaminen.

Esimerkiksi 1990-luvun suurtyöttömyyden aikana palkankorotusten vuoksi ei juurikaan lakkoiltu. Tässä suhdanteiden ja palkankorotusten välisessä yhtälössä piilee paradoksi ja usein tuntuu siltä, ettei palkankorotuksille otollista aikaa tule ikinä.

Monet ovat jo nostaneet inflaatiopeikosta varoittavan etusormensa pystyyn: ”Näin suuret palkankorotukset vain korottavat nimellispalkkoja ja hintoja ja ne laskevat organisaatioiden toimintakykyä ja yritysten kilpailukykyä globaaleilla markkinoilla”.

Toisaalta laskusuhdanteessa tarpovan metsäteollisuuden työntekijät ainakin Kemijärvellä saattaisivat pidättäytyä kokonaan palkankorotuksista voidakseen pitää työpaikkansa.

Tupot tarjosivat 2000-luvulla maltillisia, eri palkansaajaryhmille prosentuaalisesti melko lailla samansuuruisia palkankorotuksia, mutta eri palkansaajaryhmien ostovoima nousi kuitenkin suotuisasti.

Merkittävä osa ostovoiman kasvusta on tullut palkkatarkistusten yhteydessä sovitusta verokevennyksistä. Tupoilla ei kuitenkaan ole voitu ratkoa kaikkia alakohtaisia ongelmia ja näiden ongelmatautumien murtumisen aikoja nyt eletään.

Palkankorotusvaatimuksissa onkin nähtävissä sekä absoluuttista että suhteellista kollektiivista deprivatiota. Monissa pitkän ammatillisen koulutuksen sekä vastuullisten ja vaativien työtehtävien ammattiryhmien sisällä koetaan, että palkka ei absoluuttisesti vastaa sitä työpanosta, jonka työntekijä organisaatiolleen antaa.

Palkansaajien kokemus, että jatkuvasti kiristyneen työtahtin, pitkään jatkuneen korkeasuhdanteen, tuotannon kasvun ja jättimäisten yritysvoittojen seassa oma palkka on johon ohitettu ainakin yhdellä ratakierroksella, on varmasti aito.

Se palkankorotustaso, johon eri ammattiryhmien ”vaillejäämiskokemuksen” suhteellista vertailua tehdään, määriteltiin viime keväänä, kun ensimmäiset sektorikohtaiset työehtosopimukset solmittiin.



**Pertti Jokivuori**

*Kirjoittaja on työelämäntutkija ja koordinaattori Suomen Akatemian monitieteellisessä Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot -tutkimusohjelmassa.*



# Kunnissa sovitaan jo paikallisesti

Kunnissa paikallinen sopiminen keskittyy tällä hetkellä kahteen asiaan: arviointijärjestelmiin ja järjestelyvarojen jakoon.

**Kirsi Tamminen**

Julkisalojen koulutettujen JUKOn neuvottelupäällikkö **Simo Kekki** kertoo, että kunnissa neuvotellaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän paikallisesta soveltamisesta sekä kehittamisestä.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piirissä järjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2002. Kekin mukaan suurin painoarvo tehtävän vaativuutta arvioidessa on tehtävän edellyttämä osaaminen, johon liittyy koulutuskysymys ja tiedollisen- taidollisen osaamisen korostaminen. Myös työn vaikutuksia ja vastuuta korostetaan.

JUKOn jäsenliittojen jäsenistä osalla työ vaikuttaa asiakkaaseen pitkäaikaisesti, kuten sosiaalityöntekijöillä ja lastentarhanopettajilla. Siten arviointijärjestelmä palkitsee heidän työtään asiantuntijatehtävissä.

Uuden sopimuksen myötä arviointijärjestelmässä korostetaan nyt esimiesaseman merkitystä: esimiesasemassa olevan palkan on oltava oikeassa suhteessa hänen alaisiinsa nähden. Esimiehet ovat yleensä jukolaisten liittojen jäseniä.

Kaikilla kunnan sopimusaloilla on paikallisia eriä, joiden jakamisesta on tullut oikeastaan myös pysyvä neuvot-

telumenettely. Esimerkiksi opetusallalla tuli jakoon keväällä 0,3 prosentin erä, josta neuvottelu on vielä kesken. Erä maksetaan takautuvasti.

Syksyllä KVTES:n puolella tulleen järjestelyvaraerän neuvottelut on jo käyty. Seuraavat paikalliset erät tulevat ensi keväänä.

## Laman keskellä paikallisesti

Paikallista sopimista ei otettu riemuiten vastaan, kun käytäntö alkoi 1990-luvun alkupuolella. Silloin tuli voimaan pääsopimus, jonka neuvottelujärjestö TNJ irtisanoi aiemmin tänä syksynä.

– Paikallinen sopiminen sisälsi käytännössä pelkästään säästösopimuksia, jossa vaihdettiin lomarahaa vapaaseen, Kekki muistelee.

Valtakunnan tasolla tehtiin matalia ratkaisuja tai jopa nollaratkaisuja, jonka päälle tuli vielä paikallinen säästövelvoite. Vaikka yleinen taso pysyi itse asiassa plusmerkkisenä, niin yksilötasolla palkka saattoi laskea paljonkin.

Jukolaisten pääluottamusmiesten asennemuokaus 2000-luvulla on tuottanut hiljalleen tulosta ja paikallisissa sopimisissa havaitaan jo hyviä puoliakin.

Osaltaan siihen on vaikuttanut kuntien työvoimapula tietyissä tehtävissä. Jos rekrytointitilanteessa uudelle kuntaan palkattavalle annetaan enemmän palkkaa, niin se nostaa myös vanhan hen-

kilöstön palkkoja. Tehtävän vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoltaan samaa tehtävää tekevien on oltava samalla palkkatasolla, muutenhan palkkausjärjestelmä ei ole toimiva.

Jukolaisten liittojen tavoitteiden mukaisesti sopimushinnoittelusta on poistettu paljon jukolaisia nimikkeitä, kuten laillistettu psykologi, puheterapeutti tai ravitsemusterapeutti.

– Hinnoittelemattomien palkkahenkehitys on ollut erittäin kilpailukykyinen pitkällä aikavälillä. Se edellyttää, että paikallisesti asia huomataan ja hoidetaan, Kekki toteaa.

## Entinen kuntaraja ei saa vaikuttaa palkkaan

Parhaillaan kunnissa iso asia on PARAS-hanke eli kuntien välinen yhteistyö sekä kuntaliitokset, jotka vaikuttavat väistämättä henkilöstön asemaan. Henkilöstön edut on pystyttävä turvaamaan myös muutostilanteissa. Liittyvissä kunnissa on erilaisia arviointijärjestelmiä, joiden harmonisointiin onkin suunnattu paikallisia järjestelyeriä.

Palkkausongelmien lisäksi liitokset voivat kasvattaa kuntien työntekijöiden työmatkoja sekä muuttaa työn suorituspaikkoja. Kun välimatkat ovat pitkät, päivittäin kilometrejä voi kertyä todella paljon.

# Tasavertaisuudesta syntyy reiluja sopimuksia

Paikallinen sopiminen toimii Suomessa jo melko hyvin, kertoo tuore valmisteilla oleva tutkimus. Edellytyksenä on, että molemmat neuvotteluosapuolet ovat riittävän vahvoilla ja osaavat asiansa.

**Anna Joutsen-  
niemi**  
Akavan Erityisalat

Paikallinen sopiminen on tärkeitä lakeja, tupoja ja tessejä täydentävä järjestelmä, jonka tehtävänä on sopeuttaa tätä yleisempää sääntelyä työpaikka-kohtaisiin tarpeisiin. Näin määrittelee professori **Martti Kairinen**, joka vetää Turun yliopistossa laajaa paikallisen sopimisen tutkimushanketta.

Kairisen mielestä paikallisen sopimisen tulisi tarjota työmarkkinoille turvattua joustoa. Sopimisen tulisi perustua työnantajan ja henkilöstön molemminpuoliseen luottamukseen ja hyötyyn. Näin järjestelmä tuottaisi ”yksilö- ja tilannekohtaista oikeudenmukaisuutta” siinä missä tupot ja tessit yleistä tai ryhmäkohtaista oikeudenmukaisuutta.

– Nyt arvioitavana on, täyttävätkö paikalliset sopimukset oikeudenmukaisuuden kriteerin, Kairinen sanoo.

Avainasemaan nousee sopijapuolten tasavertaisuus. Kairinen muistuttaa, että vain silloin, kun ostaja ja myyjä ovat riittävän tasavertaisessa asemassa keskenään, voidaan olettaa syntyvän molempien kannalta oikeudenmukaisia sopimuksia.

## Sanelua vai sopimista?

Kairisen tutkimuksen mukaan työnan-

taja- ja työntekijäpuoli asennoituvat paikalliseen sopimiseen varsin eri tavoin, vaikka molemmilla on voittopuolisesti hyviä kokemuksia. Myös osapuolten valmiuksissa on selvä ero.

Siinä missä työnantajien enemmistö näkee järjestelmän vapaana sopimisena, henkilöstön edustajat kokevat, että kyse on työnantajan ehdoilla tapahtuvasta toiminnasta, jossa henkilöstön näkemyksiä toki otetaan huomioon. Myös työnantajan ”sanelupolitiikasta” on kokemuksia.

Erityisen pulmallista Kairisen mielestä on, että eräiden henkilöstön edustajien valmiudet ja tiedontaso ovat vielä kaukana työnantajapuolen osaamisesta. Asetelma ei aina ole riittävän tasa-arvoinen.

Parhaiten paikallinen sopiminen on toiminut työaikakysymyksissä. Niissä myös henkilöstön edustajat kokevat olevansa melko vahvoilla.

Palkka-asioitakin on usein onnistuttu sopimaan paikallisesti. Kohteina ovat olleet muun muassa palkkaperusteet ja palkkiot. Myönteistä on, että sopimisen suunta on viime vuosina ollut hyvin harvoin palkansaajan etuja heikentävä.

Työntekijöiden aseman muutokseen järjestelmä sen sijaan tuntuu sopivan jo huonommin. Esimerkiksi henkilöstövähennyksistä ei useinkaan ole kyetty sopimaan, vaan työnantaja on päättänyt niistä yksipuolisesti.

## Jo hyviä kokemuksia

Kairinen on tutkimuksensa perusteella päättänyt siihen, että nykyinen paikallisen sopimisen järjestelmä toimii sinänsä jo kohtuullisen hyvin. Mitään dra-

maattista muutosta ei tarvita, kehittämistä kylläkin.

Olennaista on parantaa henkilöstön edustajien neuvotteluasemaa ja -osaamista. Tarvitaan laajempaa tiedon- saantia, lisää aikaa, selkeitä sopimusmal- leja, parempia neuvottelutaitoja ja apua riitojen sovitteluun.

Liitoilla on Kairisen mielestä tärkeä rooli paikallisten sopimusten mallintami- sessa ja menettelytapojen sääntelyssä. Niiden pitää myös tarjota asiantuntija- apuaan paikallisille neuvottelijoilleen.

Paikallisesti sovittavia asioita voisi Kairisen mielestä lisätä hallitusti. Erityi- sesti työaikakysymykset voisivat olla mukana entistä laajemmin – niistähän on jo nyt hyviä kokemuksia. Samoin alakohtaista tuottavuutta vauhdittava palkitseminen voisi olla yhä enemmän paikallisesti sovittavissa. Palkkakehityk- sen ja työrauhan Kairinen jättäisi jo läh- tökohtaisesti liittotason asioiksi.

Mitään uutta yleistä lakia Kairinen ei paikallisesta sopimisesta laatisi. Sen sijaan aikansa elänyttä työehtosopi- muslakia hän soisi avattavan. Muun muassa luottamusmiesten edustusval- taa voisi lailla selkeyttää.

*Professori Martti Kairinen puhui marraskuussa palkansaajakeskusjärjestö- jen yhteisessä paikallisen sopimisen seminaarissa. Lisätietoja Turun yliopiston haastattelututkimuksista [www.mol.fi](http://www.mol.fi).*

# Paikallinen sopiminen edellyttää asiantuntemusta

Vaikka yleiskielessä paikallinen sopiminen voi tarkoittaa melkein mitä tahansa, Leenamajaja Heinonen rajaa sen tarkoittavan mahdollisuutta sopia työpaikalla työehtosopimuksesta poikkeavalla tavalla.

**Kirsi Tamminen**

Lakimies **Leenamajaja Heinonen** arvelee, että työpaikoilla ei ole välttämättä riittävää asiantuntemusta paikalliseen sopimiseen. Ylemmät toimihenkilöt ovat usein enemmän kiinnostuneita omasta asiantuntijatyöstään kuin sopimusasioista.

Heinosen mielestä luottamushenkilöitä on koulutettava paikallista sopimista varten. Sen lisäksi hän pitää tärkeänä laadukkaiden juridisten neuvontapalvelujen saatavuutta kummallekin osapuolelle.

– Varsinkin pienien työnantajien kohdalla on vaarana, että paikallinen sopimus ja esimerkiksi työnantajan yksipuolisesti antama ohje menevät sekaisin.

Heinosen määritelmään paikallisesta sopimisesta kuuluu mahdollisuus sekä huonontaa että parantaa työntekijöiden työehtoja. Työehtosopimuksien kuuluu rajoittaa paikallisia sopimuksia: vain tessin sallimissa rajoissa voidaan paikallisesti sopia.

Heinonen tutki työaikakysymyksiä kolmessa akavalaisessa, yleissovossa työehtosopimuksessa yksityisoikeuden laitokselle tekemässään pro gradu -työssä. Tutkitut ovat syyskuussa päättyneitä, viime tupokauden sopimuksia.

## **Alan ensimmäiset sopimukset suppeita**

Osa työehtosopimuksista oli hyvin yleisluontoisia ja siten osittain tulkinvaraisia. Kun alalle tehdään ensimmäisiä työehtosopimuksia, ne ja vielä

pitkään niiden jälkeen valmistuvat versiot ovat usein sisällöllisesti suppeampia kuin aiemmin tehdyt sopimukset.

Heinonen arvioi, että ne ovat pitkälti kompromisseja kuten kaikki muutkin työehtosopimukset. Aluksi sopijapuolelta ovat varmasti tyytyväisiä, kun on saatu aikaan edes jokin sopimus.

Osassa sopimuksia näkyy kerroksellisuus. Vuosien kompromissien myötä sopimuksissa on lausekkeita, joita ei ole muutettu, vaikka laki ja tarpeet olisivat muuttuneet.

– Yhdessä kohdassa viitattiin lakiin, jota ei ole enää olemassa, Heinonen hämmästelee.

Hän huomauttaa, että jos on syntynyt molempien puolien yhteisymmärrys tulkintakäytännöstä, määräyksestä ei ole haluttu luopua.

– Teksti ei ole välttämättä määräävä asia, vaan se, että molemmat osapuolelta ovat yksimielisiä siitä, että se tarkoittaa samaa asiaa. Se on työtuomioistuimen vahvistama periaate.

Sopimusmääräykset ovat yleisiä ja niissä pyritään tasapainottelemaan. Tiukat määräykset ovat usein sellaisia, että paikallisesti valitaan kahdesta vaihtoehdosta toinen.

– Työntekijät tinkivät jossain asiassa ja saavat parannuksia jossain toisessa, Heinonen selvittää paikallisen sopimisen ideaa.

## **Yksityiskohtia tutkituista sopimuksista**

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on määritelty säännöllinen työaika 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos paikallisesti sovitaan, että työaika on pidempi, pitää sopia samalla palkkausvaikutuksesta.

Esimerkkinä paikallisen sopimisen

mahdollisuudesta huonontaa työntekijän työehtoja Heinonen mainitsee tämän kohdan.

– Toki tässäkin on mahdollisuus myös parantaa työntekijän työehtoja sopimalla hyvästä korvauksesta, kun tehdään yli 37,5 tuntia töitä viikossa.

Teknologiatoimialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on Heinosen mukaan mielenkiintoinen yksityiskohta, sopimus kiinteästä kuukausikorvauksesta ylityöstä. Kiinteä kuukausikorvaus tarkoittaa, että normaalipalkan lisäksi saa kuukausittain tietyn summan riippumatta siitä, kuinka paljon tekee ylityötä.

Heinosen mielestä sopimuksessa jää epäselväksi, onko tässä laajennettu kiinteän kuukausikorvauksen kättäsummamahdollisuutta koskemaan kaikkia teknologiatoimialan sopimuksien piirissä olevia ylempiä toimihenkilöitä.

– Laissa on rajoitus, että vain johtavassa asemassa olevien kanssa voi tehdä tällaisen sopimuksen, eikä tästä lain kohdasta ole mahdollista sopia työehtosopimuksella tai paikallisesti toisin. Sen sijaan yleisesti ylityöstä on mahdollista sopia työehtosopimuksella tai paikallisesti, Heinonen muistuttaa.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen mukaan paikallisesti voidaan sopia, että työntekijä tekee neljänä päivänä viikossa 10 tuntia töitä. Sopimustekstissä on maininta: jos työntekijä niin haluaa.

– Tarkoittaako se sitä, että työntekijä sanoo esimiehelle haluavansa tehdä neljänä päivänä 10 tuntia viikossa vai tarkoittaako se sitä, että työnantaja ottaa asian puheeksi ja työntekijä myöntyy – ehkä pakon edessä, Heinonen aprikoii sopimuksen tulkinnanvaraisuutta.

# Vanhakantaiset asenteet suurin este naisten urakehitykselle

Tasa-arvoasioista vastaavan ministeri Stefan Wallinin mukaan naisten mukana olo poliittisessa päätöksenteossa Suomessa näyttää tällä hetkellä varsin hyvältä ainakin hallituksen ja eduskunnan tasolla. Sen sijaan valtaosa suomalaisista yritysjohtajista on miehiä. Kaikissa johtotehtävissä naisia toimii vajaat 28 prosenttia.

## 1. Miksi naisia on niin vähän johtotehtävissä?

Vanhakantaiset perinteiset asenteet vaikuttavat varmasti siihen, että johtajina on enemmän miehiä. Naisten osaamista ei osata nähdä.

Muita syitä on luultavasti vallitsevassa rekrytointikäytännössä. Ensimmäisiin esimiestehtäviin on totuttu palkkaamaan nuoria miehiä. Ehkä naiset ovat olleet myös itse vähän liian vaatimattomia oman urakehityksensä suhteen.

## 2. Mitkä ovat suurimmat esteet naisten etenemiselle ylimpään johtoon?

Organisaatioissa ei tietoisesti pyritä purkamaan asenteita ja niistä kumpuavia toimintamalleja. Epätasainen perhevastuun jakautuminen vaikeuttaa naisten urakehitystä. Jos nuoret naiset koetaan kustannuksia aiheuttavina riskeinä, niin naisille ehkä tarjotaan pienempää palkkaa ja heikommat uranäkymät kuin miehille riippumatta siitä, mitä valintoja he käytännössä tekevät. Naisten työhistoriaa raskastavat myös määräaikaissuudet.

Koulutusvalinnoissa tehdään edelleenkin perinteisiä ratkaisuja ja näin ajaututaan työskentelemään "naisten tai miesten aloilla".

## 3. Mitä hyötyä yrityksille ja suomalaiselle yhteiskunnalle on naisjohtajista?

Naisten osaamista tarvitaan talouselämän huippupaikoilla. Elinkeinoelämän valtuuskun-

ta EVAn teettämä selvitys osoittaa, että naisten johtamat yritykset ovat keskimäärin noin kymmenen prosenttia kannattavampia kuin vastaavat miesjohtoiset yritykset. Naisten etenemismahdollisuuksien nykyistä parempi huomioiminen voi tarjota selvää kilpailuetua yritykselle.

Me tarvitsemme naisia entistä enemmän johtotehtäviin. Olemme suorastaan pulassa, ellei naisia rekrytoida johtoon siinä missä miehiäkin. Suurten ikäluokkien – nykyisten esi-



miesten – siirtyessä seuraavan kymmenen vuoden aikana eläkkeelle Suomessa vapautuu arviolta reilut satatuhatta esimiestointia.

## 4. Miten voidaan edistää korkeasti koulutettujen naisten urakehitystä?

Yritysten pitää asettaa selvät tavoitteet tasapuolisemman sukupuolijaon edistämiseksi ja myös seurata näiden tavoitteiden toteutumista. Yritysten pitää rohkaista naisia hakeutumaan vastuunalaisiin esimies- ja johtotehtäviin. Niiden on katsottava, löytyykö yrityksen tavoista ja rakenteista kenties naisia syrjiviä käytäntöjä.

Naisten etenemistä huipulle edistävät muun muassa verkostoituminen, mentorointi, avoin nimityspolitiikka ja ennakkoluulottomuus. Naiset voivat myös itse vaikuttaa urakehityksensä hakeutumalla rohkeasti eteenpäin työelämässä. Tasa-arvosuunnittelu on yksi keino edistää korkeasti koulutettujen naisten urakehitystä.

## 5. Kuinka kauan kestää, että naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia työelämässä?

Se on kiinni meistä kaikista. En uskalla sanoa, kuinka kauan tämä vie. Olemme oikealla tiellä, mutta tie on mutkainen ja pitkä.

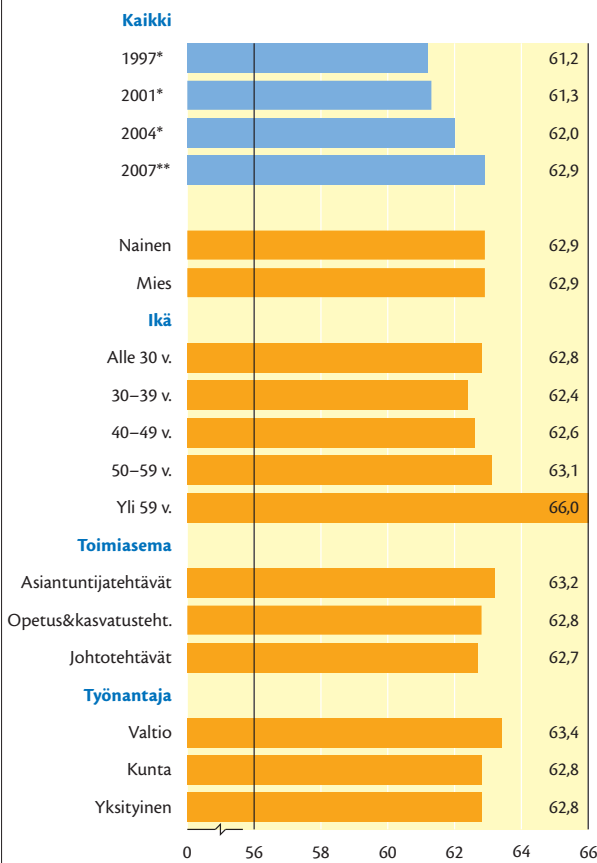
Toisaalta työmarkkinoiden muuttuessa tässä asiassa voi tapahtua yllättävän nopeita muutoksia. Toivon ja uskon, että omat tyttäreni elävät tulevaisuudessa, jossa he eivät ole valmiiksi valetuissa muoteissa työ- tai perhe-elämässä.

# Akavalaiset aikovat vanhuuseläkkeelle yhä vanhempina

Korkeasti koulutetut siirtyvät vanhuuseläkkeelle entistä myöhemmin. Esimerkiksi 60 vuotta täyttäneet akavalaiset arvioivat jäävänsä eläkkeelle vasta 66-vuotiaina.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen tavoite houkutella palkansaajia pysymään taloudellisin perustein pari vuotta pidempään työelämässä näyttää toteutuvan. Akavalaiset suunnittelevat jäävänsä vanhuuseläkkeelle keskimäärin 62,9-vuotiaina. Tiedot käyvät ilmi Akavan työeläkeasenteita ja eläkeiä mittaavasta selvityksestä.

Akavalaisten suunnittelema eläkeikä



\*) AKAVAn työmarkkinatutkimukset  
\*\*) TNS Gallup-Forum

Asenteisiin vaikuttanevat taloudellisen hyötyajattelun ohella nykyinen hyvä työllisyysuhdanne sekä pitkän työuran tuoman kokemuksen ja osaamisen arvostus nykyisessä työelämässä. Terveelle palkansaajalle pitkä työura on mahdollinen, jos työ on mielekästä ja työssä huolehditaan hyvinvoinnista sekä jaksamisesta.

Keskimääräinen eläkkeellejäämiskäikä on tällä hetkellä Eläketurvakeskusten mukaan 58,4 vuotta.

Vastaajia pyydettiin kuvittelemaan, että he olisivat 63-vuotiaita ja olisivat valintatilanteessa juuri nyt. Kysymykseen vastaajista 55 prosenttia siirtyisi eläkkeelle ja loput jatkaisivat vielä työelämässä. Koko väestöä koskevassa tutkimuksessa osuudet olivat lähes samat. Koska nuoret eivät ajattele juurikaan eläkeasioita, alle 35-vuotiaista joka neljännellä ei ollut asiaan kantaa.

Osa-aikaeläkkeen kiinnostavuutta koskevaan kysymykseen vastanneista akavalaisista 43 prosenttia ilmoitti käyttävänsä etuutta hyväkseen. Koko väestöä koskevassa kyselyssä joka toinen oli kiinnostunut osa-aikaeläkkeestä.

Osa-aikaeläke on kokopäivätyöstä osa-aikatyöhön siirtyvälle maksettava etuus ja edellyttää 58 vuoden ikää. Osa-aikaeläkkeelle jääminen pienentää lopullista eläkettä.

## Eläkeuudistuksen vaikutukset hämmentävät

Akavalaiset olivat hyvin epä tietoisia työeläkeuudistusten vaikutuksista eläketurvaan. Kaikista vastanneista useampi kuin

joka kolmas ilmoitti, että ei tiedä, vaikuttivatko uudistukset parantavasti vai heikentävästi omaan tulevaan eläkkeeseen.

Korkeasti koulutetuilla on pessimisempi kuva uudistusten vaikutuksista kuin koko väestöön kuuluvilla vastaajilla. Mielipiteen muodostaneista akavalaisista joka toinen arvioi, että uudistukset heikentävät eläketurvaa. Koko väestöön kuuluvista tätä mieltä oli reilu kolmannes.

Kolme neljästä akavalaisesta on sitä mieltä, että tulee taloudellisesti hyvin toimeen eläkeikanaan. Joka kymmenennellä ei ollut mielikuvaa asiasta. Eläkeikä lähimpänä olevista, 60 vuotta täyttäneistä vastaajista yhdeksän kymmenestä arvioi eläkkeensä riittävän hyvin kattamaan eläkepäivien menot.

## Eläkejärjestelmä on oikeudenmukainen

Nykyisen työeläkejärjestelmän perusperiaatteita pidetään oikeudenmukaisina. Miltei joka yhdeksäs niin akavalaisista kuin koko väestöön kuuluvista on ansiosidonnaisen työeläkkeen kannalla. Samoin selvä enemmistö on tyytyväinen, että työeläkkeen suuruus on riippuvainen työssäolovuosista.

Eroa syntyy suhtautumisessa siihen, että "nykyisenkaltainen ansioeläke määräytyy lakisääteisesti ja muun osan voi jokainen itse määrittellä itse kustantamallaan eläkevakuutuksella" – akavalaisista 80 prosenttia on samaa mieltä, koko väestöstä 69 prosenttia. Osuudet ovat mielipiteensä kertoneista.

# Lisäys henkilöstön edustajien toimivaltuuksiin vähentää vuokratyöongelmia

Tavoiteltu ja toteutunutkin työllisyysasteen nousu vanhemmissa ikäluokissa auttaa huoltosuhteen pysymistä aisoissa. Huoltosuhte kuvaavat sitä osuutta väestöstä, jonka työlliset joutuvat elättämään.

Selvityksessä kysyttiin mielipidettä siitä, tulisiko keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää saada nostetuksi parilla vuodella, jotta työeläkemenosta voidaan huolehtia. Tämän tavoitteen allekirjoitti joka toinen akavalainen vastaaja, koko väestöstä reilu kolmannes.

ETLA:n ja Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa arvioidaan, että vuoden 2005 eläkeremontti pidentää työuria noin yhdellä vuodella. Työurien piteneminen johtuu etenkin siitä, että pääsyä työttömyysputkeen ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle on rajoitettu. Saman tutkimuksen mukaan eläkeuudistus ei juuri muuta työelämään astuneiden, nyt noin 25-vuotiaiden, aikanaan saamien työeläkkeiden keskimääräistä kuukausittaista tasoa.

Lähde: TNS Gallup

## Vuoden 2005 eläkeremontin pääkohdat

- Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 63–68-vuotiaana.
- Eläkkeen karttumisprosentti nousee iän myötä.
- Työssä pidempään jaksaminen tuo paremman eläkkeen.
- Työttömyyseläkeputkea ja varhennettua vanhuuseläkettä rajoitettiin.

**Työvoiman vuokraus on osa nykyistä työelämää. Toisinaan se on ainoa tapa hankkia nopeasti osaavaa työvoimaa, kun kiireellinen työvoimantarve yllättää.**

Vuokraustoimintaan liittyy kuitenkin käytännössä monenlaisia ongelmia, joista osa kytkeytyy harmaaseen talouteen ja osa työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen.

Työministeriön alainen kolmikantainen työryhmä selvitti vuokraustoiminnan työoikeudellista ulottuvuutta perehtyen alalla rehottaviin käytännön ongelmiin. Lopputuloksena on luonteva pohja yksimielisille johtopäätöksille ja ehdotuksille, joilla näihin ongelmiin halutaan pureutua.

Akavan näkökulmasta selvitys laadittiin oikeaan aikaan, sillä työvoiman vuokraustoiminta laajenee jatkuvasti niin uusille aloille ja toimintoihin kuin organisaation kaikille tasoillekin.

– Työryhmän esittämät muutokset ehkäisevät tyypillisimpien vuokratyöongelmien pesiytymistä akavalaisiin ammatteihin, uskoo työryhmän jäsen, Akavan lakimies **Maria Löfgren**.

## **Vuokratyöntekijälle tukea henkilöstön edustajalta**

– Työryhmän tärkein ehdotus on vuokratyövoimaa työllistävän yrityksen henkilöstön edustajien toimivaltuuksien laajentaminen, Löfgren toteaa.

Jatkossa käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalla on oikeus saada vuokratyöntekijän työsuhteesta esiintyvän ongelman selvittämiseksi tarvittavat tiedot vuokratyöntekijän työnant-

ajalta sekä edustaa vuokratyöntekijää. Ilman tätä mahdollisuutta moni vuokratyösuhteongelma jäisi ratkomatta, sillä oman työnantajayrityksen henkilöstön edustajilla ei ole toimivaltuuksia suhteessa käyttäjäyritykseen.

Esitys toteutetaan muuttamalla niin sanottua tilaajavastuulakia, jonka toimivuutta työryhmä esittää samalla selvitettäväksi.

## **Henkilöstön edustaja luo työhyvinvointia**

Löfgren korostaa esityksen merkittävää periaatteellista sanomaa.

– Henkilöstön edustajien rooli työyhteisön viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin edistäjänä aletaan ymmärtää. Heidän osaamisensa halutaan ottaa käyttöön kehitettäessä aitoa vuorovaikutuksellista työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.

Muita vuokratyöntekijän arkea helpottavia työryhmän esityksiä Akavan on niin ikään helppo tukea. Esimerkiksi koeajan käyttöön on tulossa rajoituksia. Vuokratyöntekijän mahdollisuuksia saada selkoa työsuhteensa keskeisistä ehdoista parannetaan.

Kaiken kaikkiaan Akava pitää selvityksen lopputulosta onnistuneena esimerkkinä siitä, miten työntekijän suojeluperiaatteen toteutumista voidaan edistää ja ottaa samalla huomioon käytännön työelämän tarpeet.

# Akava vaikuttaa yhdessä liittojen kanssa

Yksittäiset akavalaiset hyötyvät keskusjärjestön edunvalvonnan tuloksista, kun Akava saa tavoitteitaan lainsäädäntöön tai sopimuksiin. Yleensä hedelmät ovat poimittavissa vasta vuosien työn jälkeen.

**Anitta Valtonen**

Jos akavalainen sattuu soittamaan keskusjärjestön edunvalvontayksikön johtaja **Markku Lemmettylle**, tämä ohjaa heidät yleensä oman liiton asiantuntijoiden pakeille. Nämä ovat jäsentensä henkilökohtaisia edunvalvoja.

Lemmetyn työskä on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja järjestötason työmarkkinaedunvalvonta.

– En tee mitään yksin, vaan aina yhdessä muiden kanssa. Yhteistyökumppaneita ovat ministeriöiden edustajat, Akavan ja sen jäsenjärjestöjen puheenjohtajat ja neuvottelupäälliköt ja tietysti Akavan toimisto. Yhä useammin toimintaa vaativia sykäyksiä tulee Euroopan unionista.

Keskusjärjestön työntekijöillä on useita edunvalvontaroolleja. He ovat asiantuntijoita, neuvottelijoita, koordinoijia ja neuvonantajia. Asiantuntijana hän toimii mennessään eduskuntaan kertomaan Akavan näkemyksen ajankohtaiseen lainsäädäntöhankkeeseen tai Akavan antaessa lausuntoja eri ministeriöille. Yhteiskunnallisena vaikuttajana hän on mukana Akavan ottaessa kantaa vaikkapa maan hallitusohjelmaan.

Iso asia on vuoden 2008 alussa työnsä aloittava työ- ja elinkeinoministeriö, jonka perustamisesta **Matti Vanhasen** kakkoshallitus päätti viime keväänä. Ministeriön perustaminen on Akavan mielestä hyvä asia, sillä uusi ministeriö voi aiempaa paremmin vaikuttaa muun muassa työvoiman saatavuuteen, tuottavuuteen ja innovaatioihin.

Keskusjärjestötasolla asioiden kirjo



ja suuruusluokka ovat mittavia: työelämä, tulopolitiikka, talous ja verot, sosiaaliturva, koulutus, elinkeinopolitiikka. Yhteistyö työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa on iso viipale Lemmetyn työtä.

Tupo-kierrokselle keskusjärjestön edunvalvoja on neuvottelija, liittokierroksella pääasiassa tiedon kokoaja ja koordinoija. Lemmetty muistuttaa, että liittokierroksellakin tulee käsiteltäväksi monenlaisia suosituksia, joihin Akava ja muut keskusjärjestöt ottavat kantaa.

## Työssä ei ole pikavoittoja

Yhä enemmän impulsseja tulee EU:sta.

– Tuore esimerkki on eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen hyväksymä työstressisopimus, jonka kansallisen sovelluksen Akavan hallitus on juuri hyväksynyt, Lemmetty kertoo.

Keskusjärjestötyö on pitkäjänteistä. Pikavoittoja ei ole odotettavissa. Usein kestää vuosia, ennen kuin jokin Akavan ajama asia hyväksytään laiksi. Siksi keskusjärjestön edunvalvojan pitäisi kyetä näkemään tulevaisuuteen ja muuttuvaan työelämään.

– Akava alkoi puhua työaikapankista 20 vuotta sitten. Nyt asian edistäminen on kirjattu hallitusohjelmaan ja uutta lainsäädäntöä on tulossa. Joskus asiat edistyvät ripeästi. Muutosturvain hyväksymiseen meni vain vuosi. Se oli hieno asia, Lemmetty iloitsee.

Muhkea työskä on vastikään aloittaneella sosiaaliturvakomitealla, jonka jäsen Markku Lemmetty on. Komitean tehtävä on laatia vuoden 2009 loppuun mennessä esitys, joka kannustaa työhön ja takaa kohtuullisen perustulon.

# Neuvottelujärjestöt hoitavat jäsenkunnan työehtosopimuksia

Akavassa on kaksi neuvottelujärjestöä: Ylemmät toimihenkilöt YTN ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. YTN:n puheenjohtaja Sture Fjäder hoitaa sitä osaa yksityissektorista, jossa on YTN:n työehtosopimustoimintaa eli käytännössä teollisuus- ja palvelualoja.

## Kirsi Tamminen

Sääntöjen mukaan YTN:n ainoa tehtävä on hoitaa työehtosopimuksia: sopia kollektiivisesti palvelussuhteen ehdot ja yleiset palkankorotukset ylemmille toimihenkilöille.

YTN on virtuaaliorganisaatio ja itse toimistossa työskentelevät toimistonhoitaja ja viestijä. Varsinaisen työn eri aloilla tekevät eri liittojen asiamiehet, jotka toimivat neuvottelijoina ja kenttäasiamiehinä.

Viestintävastuu on eri liittojen tiedottajilla.

YTN:n puheenjohtaja toimii neuvottelijoiden tukena. Hän osallistuu neuvotteluihin siinä vaiheessa, kun alan neuvottelijat eivät enää pääse eteenpäin ja pyydetään puheenjohtajaa aukaisemaan tilannetta.

– Esiinnyn julkisuudessa, luon uskoa työehtosopimustoimintaan, kannustan YTN:n laajaa organisaatiota, Fjäder kuvailee omaa rooliaan puheenjohtajana.

Yksittäiset jäsenet harvemmin ottavat yhteyttä Fjaderiin, mutta välillä hän saa palautetta sekä tyytymättömyyttä että tyytyväisiltä jäseniltä.

Enemminkin soittajat ovat median edustajia tai yritysjohtajia, joilla on vankkoja näkemyksiä, miten ammatti-

yhdistysasioita pitää hoitaa.

Yllättävä soittajaryhmä ovat analyytikot, jotka arvioivat pörssiyrityksiä.

– He kysyvät neuvottelutilanteiden tai työtaistelu-uhkien vaikutuksista eri aloille. Vaikka vastauksien täytyy olla objektiivisia ja vastuullisia, se on palkansaajaliikkeelle hyvä keino vaikuttaa, Fjäder toteaa.

## Työelämän rakenteet ovat muuttuneet

Ylemmät toimihenkilöt ovat kasvaneet ryhmänä. Korkeasti koulutetut kaikilla aloilla järjestäytyvät akavalaisiin liittoihin ja kollektiivisen edunvalvonnan tarve on lisääntynyt selvästi.

Nykyään kaikkia henkilöstöryhmiä kohdellaan samalla tavalla esimerkiksi irtisanomistilanteissa.

– Ylemmät toimihenkilöt ovat heränneet siihen, että korkea koulutus ei tarkoita silkkihansikkailta käsittelyä tai erityisasetusta, Fjäder huomauttaa.

Esimerkiksi palvelualojen vanha työehtosopimusrakenne ei sovi nykytyöelämään. Vaikka työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimukset ulottavat kohtalaisen ylös, niin se ei ulotu korkeasti koulutetuille esimiehiin ja asiantuntijoihin saakka.

Fjäder arveleekin, että jatkossa ylemmille toimihenkilöille tehdään monella alalla uusia työehtosopimuksia.

– Akavalaiset haluavat, että omat järjestöt tekevät työehtosopi-

muksen. Yksityissektorilla sopimuksen tekee YTN.

## Tavoitteena akavalainen yhtenäisyys

Akavalaisessa edunvalvonnassa on monta tasoa tutkintopohjaisen järjestäytymisen vuoksi. Fjaderin mukaan jäsenhankinnan ja identiteetin takia tutkintopohjaisuus on hyvä ja tehokas keino järjestäytyä. Sen sijaan edunvalvontaan se luo haasteita.

– Toisaalta yksittäinen jäsen näkee edunvalvonnan tehon eikä hän miellä rakenteita, jotka ovat vain välineitä.

YTN:n puheenjohtaja peräänkuuluttaa yhdessä tekemistä Akava-yhteisössä. Liitoissa tarjotaan jäsenille peruspalveluja, neuvontaa ja jäsenetuja. Edunvalvonnassa tarvitaan suuria kokonaisuuksia, sillä kaikilla on samoja ongelmia kuten matka-ajan palkka tai kollektiiviset palkitsemisjärjestelmät.

Sture Fjäder ehdottaa, että useita akavalaisia liittoja yhdistävistä asioista tehdään hankkeita, joiden eteen voidaan yhdessä työskennellä.

– Kun sadat liittojen työntekijät joukolla toimivat samanaikaisesti ja samojen tavoitteiden puolesta, se lujittaa akavalaista yhteistyötä ja yhtenäisyyttä.

Samoin hän kannustaa neuvottelujärjestöjä tiiviimpään yhteistyöhön.

– Kun YTN on vahva, niin JUKOkin on vahva ja myös päinvastoin.

# Kinkkisten sopimusten tulkitsija

Kuntasektorin edunvalvojan on oltava todellinen asiantuntija tulkitessaan kunta-alan sopimustekstejä. Vuosien saatossa sopimuksesta on tullut yhä monimutkaisempia.

**Anitta Valtonen**

Talentian neuvottelupäällikkö **Antero Lahikaisen** päätehtävä on ajaa akavalaisen väärinpalkattujen etuja Julkisealan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kautta.

– Koska työnantajani on Talentia, sydäntäni lähinnä ovat sosiaalialan korkeasti koulutetut.

Talentia on yksi JUKOn seitsemästä jäsenyhdistyksestä. Pääsopimusala on kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Lisäksi Talentiassa on pari tessiä yksityisellä puolella, EK-sektorilla.

Lahikainen on työskennellyt Talentiassa 18 vuotta ja nähnyt muutoksen, joka kuntasektorilla on tapahtunut 2000-luvulla.

– Kunta-alan ammattilaisten työvoimaennuste näyttää kamalalta. Kunnissa on alettu tajuta, että koulutettua porukkaa on vähän eikä heitä voida korvata kouluttamattomalla työvoimalla. Heille on pakko maksaa riittävästi, muuten he hakeutuvat muihin tehtäviin.

Lahikainen antaa tunnustusta Akavan vuosia ajamalle koulutuspalkkaerälle. Sitä ei hyväksytty 2000-luvun alussa tupoon, mutta se laukaisi kuntatyönantajan asennemuutoksen.

## Sopimukset eivät ole yksiselitteisiä

– Kuntapuolen sopimus on kokoelmen kokoelma, paksu kirja täynnä virkakielisiä virkkeitä. Vaikka tunnen sopimukset, joudun joskus miettimään, että mitä jokin teksti oikein tarkoittaa.

Sopimuskieli kaipaisi siivoamista ja on sitä yritettykin ihan selkeyttämistyöryhmän voimin.

– Paikoin teksti muuttui entistä vaikeammaksi, Lahikainen huokaa.

Sopimusten vaikeaselkoisuus on vaikuttanut siihen, että kuntasektorille

on vaikea saada luottamusmiehiä.

– Meidänkin jäsenille tarjotaan julkolaisia luottamusmiehenpaikkoja, mutta moni sanoo, ettei ryhdy hommaan, koska se on niin hankala.

Lisäkommervenkkeja kunta-alan sopimuksiin tuovat vessien ja tessien erot. Kun työntekijä siirtyy virkasuhteisesta työsuhteiseksi, esimies saattaa edelleen soveltaa virkapuolen malleja. Hän voi esimerkiksi yrittää pidentää työaika, vaikka työsuhteen yksipuolinen muuttaminen ei ole mahdollista.

Sopimuksia monimutkaistaa muuttunut työelämä. Tuoreena esimerkkinä Lahikainen mainitsee lain osittaisesta sairauslomasta, joka pitää ottaa myös sopimuksiin.

## Puhelin soi useasti

Iso osa Lahikaisen työajasta on jäsenen palvelua. Häneltä kysytään kaikkea, mitä kuntasopimuksessa on. JUKO hyväksyi syyskuussa kunta-alan sopimuksen. Sen seurauksena nyt on tullut paljon soittoja 270 euron joulurahasta. Sopimuksen mukaan se annetaan kertakorvauksena kaikille, jotka ovat olleet tietyn ajan kunnan palveluksessa

joulukuun alkuun mennessä.

– Korvausta vaille jäävät ovat näreissään, kun samaa työtä tekevä naapuri saa rahan, mutta he jäävät ilman, Lahikainen kertoo.

– Työn vaativuuteen liittyvät palkka-asiat ovat aina ajankohtaisia. Minulle soitetaan, kun tehtävät muuttuvat vaativammiksi, mutta työnantaja ei halua heti tarkistaa tehtävän vaativuusluokkaa, vaan sanoo, että katsotaan puolen vuoden kuluttua.

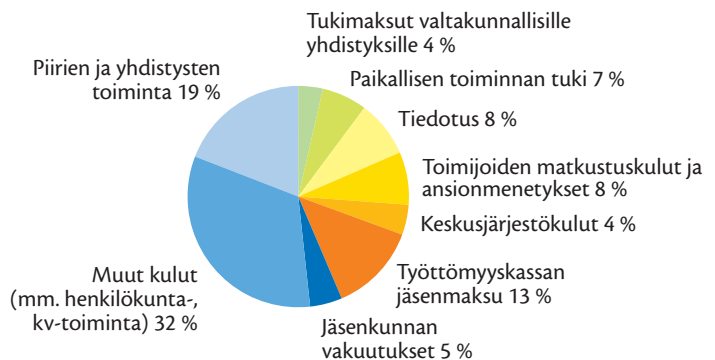
Myös erilaisista lisistä kysytään paljon, samoin työaikakysymyksistä. Talentian jäsenrakenteen vuoksi myös perhevapaat askarruttavat.

Jotkut kiistat Lahikainen ratkaisee pikaisesti.

– Sain äsken sähköpostin, jossa kuntapuolen jäsenemme kertoi, että hänen palkkaseen sovittiin 2 400 euroa ja sopimus allekirjoitettiin. Kun palkka-kuitti tuli, työnantaja oli yksipuolisesti laskenut palkkaa 200 eurolla. Lähetin luottamusmiehen kautta viestin, ettei työnantaja voi muuttaa tehtyä työsuhtea, vaikka perustelut olisivat mitkä. Asia korjattiin.

## Esimerkki julkisen alan liiton jäsenmaksusta

### OAJ:n perimät jäsenmaksut käytetään seuraavasti



# Edunvalvojan painava rooli työpaikkatasolla

Osuuspankkikeskuksen riskienhallintayksikön päällikkö Esa Vilhonen on työpaikkansa neuvotteleva yhteyshenkilö. Yli pari vuosikymmentä talossa työskennellyt kertoo, että ei enää tunne kaikkia edustamiaan jäseniä.

**Kirsi Tamminen**

**Esa Vilhonen** edustaa reilua 500 akavalaista jäsentä. Tarkkaa määrää hän ei tiedä, koska käytössä ei ole työnantajaperintää, joten työnantaja ei voi kertoa, kuka kuuluu akavalaisiin liittoihin. Vilhonen toivookin liitoilta tarkempia tietoja jäsenkunnasta. Yhteensä OP-keskuksessa työskentelee noin 2 000 ihmistä.

Jäsenkunta ottaa häneen usein yhteyttä esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä.

– Jäsenen mielestä kehityskeskustelussa ei ole jotakin asiaa kirjattu siten kuin hän on ajatellut. Siihen vastaan, että kaikki puhuttu pitää kirjata. Muuten erimielisyystilanteessa ei ole mitään todistetta, mistä on mahdollisesti sovittu.

Toinen viimeaikainen esimerkki koski hoitovapaalta palanneen määräraikaisuutta, jonka todettiin täyttävän

toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen tunnusmerkit. Nämä tapaukset ovat Vilhosen mielestä lieviä. Toisinaan hän antaa konsultaatiota, millaisin ehdoin kannattaa allekirjoittaa sopimus työhön paluusta, jos vaikka haluaa pitää sapattivapaata.

Pahempia tapauksia, joissa yhteys- henkilön apua tarvitaan, ovat kiusaamis- tai työsuhteen päättämistilanteet.

Ensisijaisesti yhteyshenkilö pyrkii huolehtimaan työpaikkatasolla, että asiat ovat kunnossa.

– Kun luottamus mies pystyy hoitamaan hyvin henkilökohtaisia edunvalvontatilanteita, niin viesti siitä leviää koko organisaatioon, Vilhonen painottaa.

## Piilotyötä valmisteluissa

Rahoituslalla tehtiin keväällä uusi, pitkä työehtosopimus, joka sisältää palkkakeskustelujärjestelmän. Järjestelmän valmistelu työllistää yhteyshenkilöitä eri organisaatioissa.

Vilhonen on mukana oman organisaationsa palkkatoimikunnassa, missä hänellä on tavoitteena edistää oman viiteryhmän, ylempien toimihenkilöiden,



asioita. Useat heistä ovat esimiehiä.

– Palkkakeskustelumallin kunnollinen toimivuus edellyttää varsin mitavaa päätösvalan delegointia sinne, missä on vastuukin.

Kun esimies ja alainen keskustelevat keskenään osasta palkankorotuksia, esimiehen on tiedettävä, minkä verran euroja hän voi laittaa tuleviin korotuksiin. Koko palkkakeskustelumallilta katoaa pohja, jos esimiehen on haettava päätökset ylempältä tasolta.

Palkkakeskustelumallin valmistelutyö ei näy vielä jäsenistölle. Varsinaiset palkkakeskustelut alkavat ensi syksynä.

## Rahoituslalla paljon erilaisia asiantuntijoita

Vilhonen kaipaa edunvalvonnan painoarvon yleistä nostamista. Hän muistuttaa akavalaisen henkilöstön muuttuneesta roolista. Nykyisin on erittäin paljon asiantuntijoita, joilla on aivan erilaiset edunvalvonnalliset tarpeet kuin esimiehillä. Myös ammattikorkeakoulujärjestelmä tuo omia haasteitaan yksilötason edunvalvontaan.

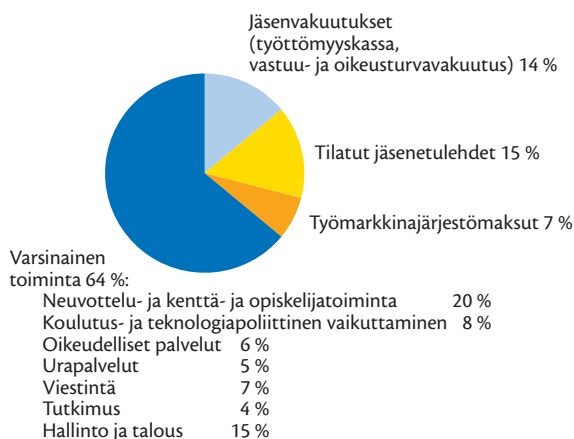
– Kaikista ammattikorkeakoulun käyneistä ei tule asiantuntijoita tai esimiehiä ainakaan uran alkuvaiheessa.

Vilhoisen mukaan yritysyhdistyksen toiminnan aktivointi on tärkeää. Ne ovat hieman irrallisia akavalaisesta edunvalvonnasta. Rahoituslalla yritysyhdistykset ovat keskustelupöydässä yritysyhdistysten ja YTN:n välisen sopimuksen nojalla ja paikalliset sopimiset tehdään yritysyhdistyksen ja työnantajan välillä.

– Aktivointi on neuvottelujärjestön yhteinen asia eikä yksittäisen liiton asia. Yksittäisten liittojen pitää tukea yritysyhdistysten ja taustaryhmien työskentelyä edunvalvonnan kokonaisuuden edistämiseksi.

## Esimerkki yksityissektorin liiton jäsenmaksusta

### TEKin toiminnan kulut jakautuvat seuraavasti



# Edunvalvonta ei ole vain työmarkkinatoimintaa



Euroopan unionin jäsenyyden ja EU:n rakennerahastolainsäädännön myötä työmarkkinajärjestöt pääsivät maakunnan liittojen sekä TE-keskusten neuvottelukuntiin ja yhteistyöryhmiin. Niissä päätetään maakuntien kehittämisen linjauksista ja taloudellisten resurssien kohdentamisesta.

**Merja Fyhrberg**  
järjestösihteeri

Maakunnille on tärkeää pysyä kilpailukykyisenä ja elinvoimaisena toimintaympäristönä, joka pystyy houkuttelemaan ja pitämään alueellaan menestyviä yrityksiä sekä osaavaa työvoimaa.

Tärkeätä on myös järkevä ja tehokas kansallinen työnjako. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että jokainen alue löytää omat vahvuusalueensa ja keskittyy niihin. Resurssit on kohdennettava taroituksenmukaisen työnjaon pohjalta.

Vuosikymmenen lopulla on edessä rakenteellisia ongelmia kuten väestön muuttuva ikärakenne ja siitä osittain johtuva matala työllisyysaste.

Ikärakenteen muutos on Euroopassa suurempaa kuin Yhdysvalloissa ja Suomessa Euroopan nopeinta. Sen tähden on vahvistettava talouskasvua ja työllisyyttä. Niitä tarvitaan myös siihen, että Suomi pysyy kilpailukykyisenä.

Myös niin sanotusta kohtaantongelmasta on muodostumassa Suomelle vakava uhka. Työvoiman rakenne ja osaamisprofiili eivät vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Ongelmaa voidaan osittain ratkaista vaikuttamalla työn tarjontaan suunnaten sitä esimerkiksi yksityisille palvelualueille tai muille korkeaa osaamista vaativille tulo-levaisuuden aloille.

Myös oikeanlaisella koulutuspolitiikalla voidaan saada paljon aikaan. Erityisenä painopisteenä on oltava korkeasti koulutettujen aikuis-koulutustarpeet.

## Akavalaisten merkitys kasvaa

Korkeasti ja erityiskoulutettujen akavalaisten merkitys tulevaisuuden tekijöinä kasvaa. He toimivat eri alojen keskeisissä asiantuntija- ja johtotehtävissä ja muodostavat alueiden avainkehittäjäverkoston.

Akavan aluetoimikuntien jäsenet kuuluvat juuri näihin verkostoihin.

Suomen kansallisen ja kansainvälisen menestyksen kulmakivinä pidetään korkeata osaamista sekä kilpailukyvyttä ja hyvinvoinnista huolehtimista. Näitä kulmakiviä rakennetaan samanaikaisesti myös alueilla.

Maakunnissa työ perustuu niiden omiin vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin sekä näiden pohjalta lähtevään innovatiivisuuteen ja elinvoimaisuuteen.

Keskeistä oikeansuuntaiselle, keskeisellä pohjalla olevalle yritystoiminnalle ja alueiden kehitykselle sekä hyvinvoinnille ovat työpaikat, joissa tarvitaan korkeasti koulutettua työvoimaa.

Valtaosa uusista työpaikoista syn-

tyykin juuri niissä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa osaamisen ja innovatiivisuuden taso on muita yrityksiä korkeampi.

## Alueilla paljon vaikuttamismahdollisuuksia

Aluetoimikuntien toiminnan painopiste on korkeasti koulutettujen koulutus- ja työllisyyskysymyksissä. Palkansaajakeskusjärjestönä Akava tuo alueiden kehittämiseen arvokkaan lisänsä maakuntien yhteistyöryhmissä ja TE-keskusten toimielimissä.

Työsuojelupiirien työsuojelulautakunnat ja Työterveyslaitoksen alueelliset neuvottelukunnat ovat foorumeita, joissa Akavalla on aluetoimikuntineen mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiään työelämän kehittämistarpeista.

Keskustelua herätetään alueilla tärkeiksi koetuista asioista myös järjestämällä teemakohtaisia seminaari- ja luentotilaisuuksia joko yksin tai yhdessä muiden akavalaisten toimijoiden kanssa.

Tulopolitiikan ohella on valtava joukko muita asioita, joihin akavalaiset voivat eri tahojen toimijoina yhdessä vaikuttaa. Maailmantalouden muutosvauhti pitää huolen siitä, että työ-sarkaa riittää.

# Kotiryssistä globaalitasolle

Akava on aikain saatossa muuttunut akateemisesta kerhosta aidoksi työmarkkinajärjestöksi. Kansainvälisten asioiden hoitaminen on muuttunut vähintään yhtä paljon.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten  
asioiden päällikkö

Vielä 1980-luvulla kansainvälisten asioiden hoitaminen tarkoitti lähinnä pohjoismaisia yhteyksiä ja valtuuskuntien vaihtoa Neuvostoliiton ay-järjestön kanssa kotiryssiin. Euroopan unionin jäsenyyden myötä kansainvälisten asioiden ydin muuttui kertaheitolla ay-diplomatiasta jäseniä suoraan koskettavaksi edunvalvonnaksi. Eri tavoin laskien esimerkiksi Suomen laeista 20–40 prosenttia on peräisin Euroopan unionista.

Uusi vuosituhat on tuonut vahvasti kuvaan globalisaation. Esimerkiksi tiede, elinkeinoelämä ja monen mielestä työpaikatkin kulkevat valtakunnan rajoista piittaamatta. Kiina ja Intia tähtäävät valtavilla panostuksilla akavalais-tenkin alojen haltijoiksi. Yhä useampi suomalaista työntekijää koskeva kysymys määrytyy näin kansainvälisen kehityksen mukaan. Akavan toiminnan rajoittaminen koskemaan enää vain kotimaisia kysymyksiä olisi käytännössä mahdotonta.

Akava toimii kansainvälisesti olemalla mukana ylikansallisissa ay-järjestöissä sekä vaikuttamalla Suomen hallituksen kantoihin ja suorilla yhteyksillä päättäjiin.

Pohjoismaisesti on olemassa kaksi toimintaryhmää: Pohjoismaiden korkeasti koulutettujen keskusjärjestöjen verkosto sekä kaikkien ammattijärjes-

töjen PAY. Verkostossa vaihdetaan hyödyllisiä tietoja. Akava on ammentanut kokemuksia muun muassa Ruotsin paljon pidemmällä olevasta paikallisesta sopimisesta. Akava puolestaan isännöi työryhmää, jossa keskitytään yrittäjyyskysymyksiin.

PAY:ssa keskitytään paljolti ajan-kohtaisiin EU-aiheisiin ja siihen, miten Pohjoismaat yhdessä voisivat vaikuttaa niihin.

Viimeksi on keskusteltu työmarkkinajoustoista, joissa PAY on ollut kahden tulen välissä. Eteläisen Euroopan ay-järjestöt haluaisivat työnantajien kanssa sopimisen sijasta yhteenottoa. Toisaalta työnantajille jousto on liian usein yhdensuuntaista eli mukautumaan joutuu vain työntekijä.

Brysselissä Akava on mukana Euroopan palkansaajien keskusjärjestö ETUC:ssa sekä sen itsenäisessä korkeasti koulutettujen neuvottelukunnassa Eurocadresissa. Näiden työnjako on yllättävänkin selvä. Ensin mainittu hoitaa yleisiä, kaikkia palkansaajia koskevia kysymyksiä, Eurocadres on erikoistunut korkeasti koulutettujen aiheisiin tai näkökulmaan.

Loppuvuoden suurimpia ETUC:n kysymyksiä ovat ratkaisevissa vaiheissa olevat työaika- ja vuokratyödirektiivit.

Eurocadres on taas saanut neuvonantajan aseman Bolognan prosessissa, joka on linjoittanut Suomenkin korkeakoulu-uudistuksia. Se valmistelee myös ylempien toimihenkilöiden aseman vahvistamista ensi vuonna alkavassa työntekijöiden kuulemista koskevas-

sa EWC-direktiivin uudistuksessa.

EU:ta varten ministeriöissä on parisenkymmentä kolmikantaista pysyvää työryhmää käsittelemässä Suomen hallituksen kantoja. Useimmissa istuu Akavan edustaja. Ne ovat erinomaisia tietolähteitä, mutta vaikuttamiskanavina lähinnä täydentäviä.

## Vaikuttamista maailmalla

Globaalitasolla Akava on jäsenenä maailman palkansaajien keskusjärjestö ITUC:ssa. Voi sanoa, että ITUC on Akavalle kuin YK koko Suomelle. YK:n kansainvälinen työjärjestö ILO on toinen maailmantason näyttämö Akavalle.

Työntekijöiden perusoikeudet ovat ITUC:n ja ILO:n arkiyömaata. Nykyisessä globaalissa kilpailussa muun maailman työntekijöiden perusoikeuksien tilalla voi olla suora vaikutus suomalaisten työntekijöiden työehtoihin tai työpaikan pysyvyyteen.

Akavalla ei keskusjärjestönä ole käytännössä kehitys yhteistyön kaltaisia hankkeita, toisin kuin esimerkiksi SAK:lla ja STTK:lla. Suomenlahden eteläpuolella on tosin hankeyhteistyötä esimerkiksi uusien jäsenten saamiseksi Viron korkeasti koulutettujen keskusjärjestöön eli Taloon.

Oma lukunsa ovat ulkomaille töihin tai harjoitteluun menevät akavalaiset, joiden määrä kasvaa tasaisesti. Muuttoa koskevat neuvontapalvelut annetaan tietysti liitoista, mutta Akava vaikuttaa liikkuvuuden sääntöihin, esimerkiksi ammattipätevyyskysymysten tunnus-

## Akavassa ei pöhlöpopulismia

*Mitkä ovat työtehtäväsi Akavan kansainvälisten asioiden päällikkönä, Markus Penttinen?*

Minulla on kokonaisvastuu Akavan kansainvälisestä toiminnasta ja sen kehittämisestä, erityisesti EU-kysymykset sekä muiden akavalaisien työntekijöiden tukeminen rajat ylittävissä asioissa. Olen akavalainen sarana Suomen ja muiden maiden rajalla.

*Mitkä ovat Akavan kv. toiminnan vahvuudet?*

Akava-yhteisössä on paljon asiantuntemusta mitä erilaisimmilta aloilta. Ovathan akavalaiset liitot myös omien ammatillisten kysymystensä mestareita. Toiseksi kiinnos-

tus ja asenteet kansainvälisiin kysymyksiin ovat kohdallaan. Työaika ei mene esimerkiksi EU-pöhlöpopulististen näkemysten tai ulkomaalaiskaunaisten asenteiden kanssa tuskailuun.

*Mitä pitäisi vielä kehittää?*

Eniten hatuttaa palkansaajakeskusjärjestöjen amatöörimäinen yhteistyö ETUC:n tärkeissä työryhmissä. Edustajiksi halutaan suurella hingulla, mutta sitten ei käydä kokouksissa eikä ilmoiteta sijaiselle kotiinjäämisestä ja anneta

raporttia tapahtumista.

*Mikä on Akavan kv. toiminta vuonna 2020?*

Perustaltaan sama kuin nyt, koska EU:n jäsenyyttä eikä globalisaatiota ole mahdollista toteuttaa kahta kertaa. Tuona vuonna Suomessa voi kuitenkin olla jo satoja tuhansia ulkomaisia työntekijöitä. Jos Venäjän kehitys jatkuu nykyisen kaltaisena, Suomi uudestisyntyy autonomian aikaan. Yhteyksien ja yhteistyön määrä olisi valtava.

# Nuorten yhteiskuntatakuu toteutuu vain harvoin

Nuorten yhteiskuntatakuun kohderyhmänä ovat alle 25-vuotiaat työttömäksi joutuvat nuoret. Kohderyhmää voisi laajentaa kaikkiin, jotka tulevat työttöminä työnhakijoina ensi kertaa työvoimatoimiston asiakkaaksi.

**Heikki Taulu**  
työvoimapolitiikan asiamies

Työllisyysohjelman tavoitteena on työttömyyden pitkittymisen estäminen kestäväällä tavalla joko tukemalla työllistymistä tai edistämällä koulutukseen hakeutumista.

Konkreettisesti yhteiskuntatakuu tarkoittaa, että jokaisen työttömäksi joutuvan nuoren palvelutarve arvioidaan heti työnhaun alussa ja työnhaikusunnitelma laaditaan määräajassa eli kolmen kuukauden sisällä. Viimeistään kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen nuorelle luvataan tarjota jotakin työllistymistä tukevaa aktiivista toimenpiteitä.

Työministeriön tuoreessa tutkimuksessa olevan tilastollisen seurannan mukaan nuorten yhteiskuntatakuu on

lisännyt ja nopeuttanut työnhakusuunnitelmien laadintaa huomattavasti. Lisäksi osallistuminen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin on lisääntynyt hieman.

Nuorten yhteiskuntatakuun tavoitteista on kuitenkin jääty selvästi. Lisäksi TE-keskusten välillä on suuria eroja tavoitteiden toteutumisessa. Määräajassa suunnitelma oli kaikkiaan tehty reilulle 60 prosentille, mutta vain selvästi alle puoleen suunnitelmista sisältyi lupaus aktiivitoimenpiteestä tai perustelu sen puuttumisesta.

Lupauksista toteutui seuraavien kolmen kuukauden aikana ainoastaan viidennes. Tarkasteluajanjakson pidentäminen kuuteenkaan kuukauteen ei lisännyt toteutuneiden määrää juuri lainkaan.

Tärkein ja yleisin suunnitelmissa mainittu tavoite on ollut työllistyminen, opintojen aloittamista havitteli noin neljännes nuorista. Suunnitelmissa arvioitiin, että noin kolmannes nuorista kuuluu parhaiten työllistyvään ryhmään, joka tarvitsee vain normaaleja työnvälityspalveluja.

Yksi viidestä tarvitsee ammatillista koulutusta. Reilu kolmannes yhteiskuntatakuun piiriin tulleista tarvitsee tukitoimia avoimille työmarkkinoille työllistykseen. Vaikeimmin työllistyvään ryhmään kuuluu reilu kymmenes.

Yhteiskuntatakuun käytännön ongelma on, että se toteutuu vain harvoin. Toimintatapojen kriittinen tarkastelu työvoimatoimistoissa ja tutkimuksessa todettujen hyvien käytäntöjen levittäminen voivat auttaa. Muissakin tutkimuksissa on todettu, että työvoimatoimistojen toiminnan tehokkuudessa on eroja.

## Ikäraja liian tiukka

Nuorten yhteiskuntatakuun rajoitteena voidaan nähdä olevan se, että myös varsin monet yli 25-vuotiaat ovat työttömäksi joutuessaan kipeästi näiden tehostettujen toimenpiteiden tarpeessa, mutta heidät on rajattu ikänsä puolesta ulos takuun piiristä.

Kohderyhmän laajentamista olisi syytä harkita vaikkapa niin, että nykyisen kohderyhmän lisäksi takuun piiriin voisivat kuulua iästä riippumatta kaikki ne, jotka ensimmäistä kertaa tulevat työvoimatoimiston asiakkaaksi työttöminä työnhakijoina.

Tämä kattaisi ne koulutuksesta valmistuneet nuoret, joilla ei heti valmistuttuaan ole työpaikkaa, mutta jotka ovat 25 vuotta täyttäneitä ja tarvitsevat tukea työllistykseen.

Myös sellaiset työttömäksi joutuvat henkilöt, joiden työhistoria on sirpaleinen tai lyhyt, voisivat iästä riippumatta hyötyä nuorten yhteiskuntatakuusta.

*Lähde: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 333/2007, Ryhtiä ja ruutia nuorten työvoimapalveluihin. Nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamista ja tuloksia selvittävä tutkimus.*



Jos nuorten yhteiskuntatakuuta laajennetaan kaikkiin ensi kertaa työttömänä työnhakijana oleviin, niin korkeakouluista valmistuneet voivat hyötyä enemmän työvoimatoimiston palveluista. (Kuva: Ulf Isacson/Gorilla)

# Työelämässä tarvitaan jatkuvaa kouluttautumista

Nykyisessä työelämässä osaaminen vanhenee yhä nopeammin. Siksi itsensä kehittämisen pitää olla osa ihmisen työtehtäviä, erityisesti asiantuntijatyössä.

**Simo Pöyhönen**  
koulutuspoliittinen asiamies

Jokaisella itsellään, mutta myös työnantajalla on vastuu siitä, että uuden oppiminen onnistuu työuran aikana. Väestön ikääntymisen ja koulutustason nousun myötä aikuiskoulutuksen rooli osana koulutusketjua korostuu.

**Matti Vanhasen** toinen hallitus toteuttaa ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen, jolla on tarkoituksena selkiyttää hajanainen hallinto, rahoitus, etuudet ja koulutustarjonta. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on parantaa työvoiman ammatillista ja alueellista liikkuvuutta sekä kannustaa aikuisväestöä oman osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen työuran aikana.

Uudistus kattaa niin ammatillisen ja korkeakoulujen aikuiskoulutuksen, työvoimapoliittisen koulutuksen kuin työnantajan maksaman ja organisoiman henkilöstökoulutuksenkin.

Uudistustyö käynnistyi viime kesänä, kun opetusministeriö asetti kokonaisuudistusta valmistelevan, valtiosihteeri **Heljä Misukan** johtaman johdoryhmän. Sen jäseninä ovat työmarkkinaosapuolten lisäksi työministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö sekä Suomen Yrittäjät.

Ryhmän on määrä tehdä ehdotus ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen hallinnollisesta selkiyttämisestä, ohjauksen kehittämisestä sekä rahoituspuolelta laajentamisesta ja uu-

distamisesta. Ryhmältä kaivataan ehdotusta myös työvoimapoliittisen koulutuksen asemasta, tehtävistä, roolista ja hallinnosta.

Työn on oltava valmis 31.12.2010 mennessä kuitenkin siten, että jo vuoden 2009 talousarviovalmistelussa voidaan ottaa huomioon uudistuksen toimeenpanon aiheuttamat vaikutukset.

## Akavalaiset kaipaavat aikuiskoulutusta

Työssäkäyvät pitävät aikuiskoulutusta arvossaan. Akavan viime keväänä TNS Gallupilla teettämän selvityksen mukaan enemmistö työssä käyvistä kokee tarvitsevänsä lisää ammattitaitoa kehittävää aikuiskoulutusta. Kaikista vastaajista näin vastasi kaksi viidestä ja akavalaisista joka toinen.

Niistä, jotka sanoivat tarvitsevänsä aikuiskoulutusta, enemmistö säilyttäisi vastuun koulutuksesta työnantajalle. Työnantajan maksama tai järjestämä koulutus tapahtuu pääosin työaikana ja sisältö liittyy työtehtäviin. Kolme neljästä akavalaisesta peräänkuulutti juuri tällaista työnantajan järjestämää henkilöstökoulutusta.

Reilu kolmannes ilmoitti tarvitsevänsä omaehtoista koulutusta, jossa työnantaja ei ole velvollinen osallistumaan kustannuksiin.

Työvoimaan kuuluvista vastaajista 86 prosenttia katsoi, että työnantajan pitää osallistua nykyistä enemmän työntekijöidensä ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

## Akateeminen täydennyskoulutus heikosti hoidettua

Yliopistojen järjestämä täydennyskoulutus on käyttäjälleen aivan liian kallis-

ta ja tarjonta heikosti suunnattua. Akavan mielestä yliopistojen on huolehdittava kasvattiansa osaamisen päivittämisestä myös perustutkinnon suorittamisen jälkeen.

Aikuiskoulutuksen asemaa osana yliopistojen perustehtävää on vahvistettava ja yliopistollinen täydennyskoulutus saatava rahoitussellisesti tasa-arvoiseen asemaan muiden aikuiskoulutusmuotojen kanssa.

Nykyisessä aikuiskoulutusjärjestelmässä suosittu, akavalaisen laajasti suorittama johtamisen erikoisammattitutkinto on niin sanottu näyttötutkinto. Se toteutetaan useimmiten joko oppisopimuksena tai ammatillisena lisäkoulutuksena. Tästä huolimatta tutkintoa suorittavat suurelta osin korkeasti koulutetut, mikä tuntuu ajoittain herättävän närää.

On kuitenkin luonnollista, että hyvin laadittua ja ryhmille räätälöityä koulutusta suorittavat akateemiset, sillä he toimivat usein johtavissa asemassa ja koulutuksen tuottama osaaminen on relevanttia heidän työssään.

Aikuiskoulutuksessa rajapinnat eri koulutustasojen välillä eivät ole perustutkintojen tapaisesti selvät, vaan koulutuksesta haetaan ennen kaikkea osaamista.

Tämän vuoksi on kohtuutonta väittää korkeasti koulutettujen olevan "vääränlaista" joukkoa esimerkiksi mainitun johtamisen erityisammattitutkinnon suorittamiseen. Päinvastoin on luonnollista, että laadukasta tutkintoa suorittavat juuri ne, jotka voivat sen tuottamaa osaamista työelämässään hyödyntää.

# Akavalaisilla työpaikoilla kärsitään kiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta

Yksi kuudesta akavalaisesta kokee itse joutuneensa työpaikkakiusaamisen uhriksi viimeisen vuoden aikana. Kiusaaja on yhtä usein esimies kuin työtoveri.

**Ulla Aitta**  
tutkija  
**Päivi Knuuttila**  
tutkija

Miehet kärsivät esimiehensä taholta tulevaa kiusaamista useammin kuin naiset. Naisia kiusaavat useimmiten työtoverit.

Esimiesten taholta tulevaa kiusaamista koettiin erityisesti valtionhallinnossa, kunnan lääkärisopimuksessa ja yksityisellä työntajasektorilla. Työtovereiden harjoittamaa henkistä väkivaltaa koettiin eniten kunnan KVTESin sopimusallalla ja erityisesti seurakunnissa, joissa joka toinen koki työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista.

Seurakunnissa työskentelevät nosivat esiin myös alaiensa taholta tulevan kiusaamisen.

Yksi viidestä johto- ja esimiestehtävissä toimivasta oli kokenut joutuneensa alaiensa kiusaamisen kohteeksi. Kasvatus- ja opetustehtävissä kiusaajiksi mainittiin oppilaat tai heidän vanhempansa.

Akavan työmarkkinatutkimuksessa 2006 selvitettiin akavalaisien koke-

maa työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa.

## Lähipiirille puhutaan kärsimyksistä

Valtaosa kiusatuista oli puhunut ongelmasta työtoverinsa kanssa. Joka toinen oli purkanut tilanteita puhumalla perheenjäsenen, omaisen tai ystävien kanssa. Kolmanneksi yleisintä oli puhumisen esimiehen kanssa.

Hyvin harvoin ongelmassa käännytettiin työterveyshoidon, luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. Vaikka kiusaamisesta kärsineet olivat usein puhuneet asiasta jonkun kanssa, heistä yli puolet oli sitä mieltä, ettei kukaan ulkopuolinen taho ollut puuttanut ongelmiin.

Joka neljäs kiusatuksi tullut katsoi kuitenkin, että esimies oli puuttanut tilanteeseen. Joka viidennen työtoveri oli pyrkinyt ratkaisemaan ongelmaa. Työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai oman jäsenliiton taholta tuleva apu oli jäänyt hyvin vaatimattomaksi.

Avoimista vastauksista ilmeni, että työnohjaaja tai työsuojelupiiri oli puuttanut tilanteeseen. Harmittavan usein

tilanne oli helpottunut vasta, kun kiusattu oli vaihtanut tiimiä, yksikköä tai kokonaan työpaikkaa tai kun kiusaaja oli jostain syystä jättänyt työpaikan.

## Joka kolmannen työpaikalla henkistä väkivaltaa

Yksityisissä yrityksissä kiusaamista kokeneita oli selvästi vähemmän kuin julkishallinnossa eli yksi kymmenestä vastaajasta. Seurakunnissa työskentelevistä akavalaisista joka neljäs koki tulleen kiusatuksi. Kunnissa ja valtionhallinnossa henkisestä väkivallasta kärsineiden osuudet olivat lähellä keskiarvoa eli 15 prosenttia.

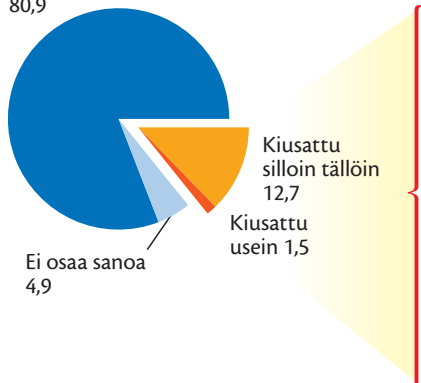
Lähes joka toinen henkisen väkivallan uhreista oli kokenut kiusaamisen työnteon vaikeuttamisena tai loukkamisena. Toiseksi yleisemmäksi kiusaamisen muodoksi nousi vastaajan maineen tai aseman loukkaaminen. Muita koettuja kiusaamisen muotoja olivat sanaton viestintä, työtovereiden välinen epäterve kilpailu, sosiaalinen eristäminen ja suulliset tai kirjalliset uhkaukset.

Eri työnantajasektoreita ja toimiasemaa edustavien vastauksissa korostuivat erityyppiset henkisen väkivallan muodot. Työnteon vaikeuttaminen tai

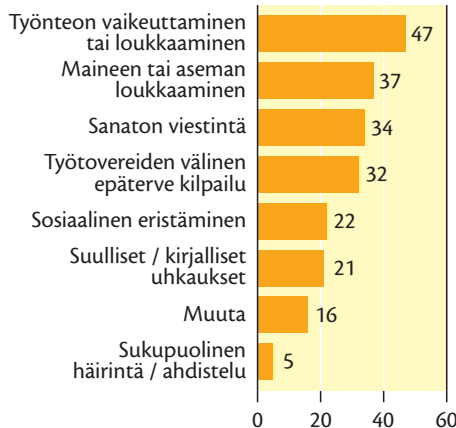
>>

## Akavalaisiin kohdistunut henkinen väkivalta tai kiusaaminen työpaikalla viimeisen vuoden aikana, %

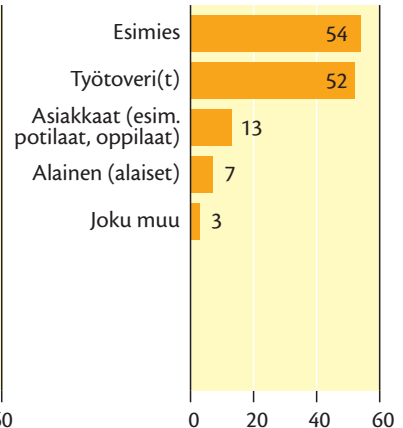
Ei ole kiusattu  
80,9



### Minkälaista kiusaamista?



### Kuka kiusaa?



# Konfliktitaitoja voi kehittää

**Kiusaaminen ja syrjintä ovat työpaikan konfliktien ääri-ilmioita, joiden juuret ovat usein syvällä ja pitkän ajan kuluessa kehittyneitä. Usein ongelmat alkavat hyvinkin huomaamattomasti.**

**Kalle Siira**  
yrityskonfliktien  
tutkija  
Helsingin yliopisto

Aluksi pieneltä tuntuvat ongelmat voivat paisua henkisesti raskaiksi konflikteiksi. Pitkään jatkuneissa tilanteissa ratkaisujen löytäminen tai edes saman pöydän ääreen istuminen voi olla hankalaa. Usein joudutaan turvautumaan kolmanteen osapuoleen välien parantamiseksi. Konflikteja voi kuitenkin hoitaa ja ehkäistä myös ilman ulkopuolista apua.

Tärkeintä työyhteisöjen kitkatilanteissa on ottaa huomioon ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ennen niiden pahenemista. Huomioiminen ei tarkoita välttämättä jokaisen erimielisyyden kärjistämistä ja ratkaisemista, vaan aktiivista tilanteen seurantaa ja arvioimista. Asioihin tarttuminen taas vaatii kykyä kohdata vaikeita keskustelutilanteita ja toimia niissä oikein. Vaikeiden keskusteluiden kohtaamista hankaloittaa usein se, että ei ymmärretä omaa, saati sitten toisen näkemystä tilanteesta.

Konfliktinhallinnan merkitys on kasvanut viime vuosina. Esimiesten työajasta jopa 40 prosenttia saattaa kuluu ristiriitojen käsittelyyn tai ratkaisemiseen.

Erilaisissa esimies-, asiantuntija- ja opetustehtävissä konfliktinhallinnan haasteet jakautuvat kolmen roolin mukaan:

Ensinnäkin voi olla itse osallisena konfliktissa. Esimiehet toimivat organisaatioiden risteyskohdissa, joissa kitkaa syntyy alaisten, omien kollegojen ja omien esimiesten kanssa. Haasteena on selviytyä monenlaisissa tilanteissa ja monenlaisten ihmisten kanssa. Esimiehen pitää pystyä samalla hahmottamaan konfliktin vaikutukset ympäristöön.

Toiseksi voi olla kolmantena osapuolena konfliktissa. Esimies on yksi tärkeimmistä tahoista, kun työntekijät hakevat ratkaisua erimielisyyksiinsä. Haasteena on olla jatkuvasti alaisten tavoitettavissa, pystyä auttamaan ja pysyä puolueettomana. Vaikeiden keskustelutilanteiden hallinta vaatii esimiehiltä hyviä konflikti- ja viestintätaitoja.

Kolmas rooli on olla johtajana organisaation konflikteissa. Vaikka esimies ei olisi itse suoraan osallisena konfliktissa, hän ei voi kääntää asialle selkäänsä. Johtajat ovat avainasemassa ratkaisumallien muodostumisessa; heidän ratkaisumallinsa ja ajatuksensa leviävät laajasti koko organisaatioon ja jopa sen ulkopuolelle puheiden ja kohtaamisten kautta.

## Ensin on katsottava peiliin

Toimiminen monessa roolissa on vaa-

tiivaa, mutta apu on lähellä. Tärkeintä on keskittyä omiin käsityksiin ja henkilökohtaisten konfliktitaitojen hiomiseen.

Jokainen konflikti on erilainen. Paras käytäntö -ajattelu ei toimi riitatilanteissa kuin tuurilla. Konfliktit syntyvät ja kehittyvät vuorovaikutuksessa ihmisten ja muuttuvien olojen kanssa. Sama konfliktinhallintatyö ei takaa menestystä kaikissa tilanteissa.

Esimies on aina osallinen konfliktissa. Olennaista on käsitellä konflikteja luonnollisena osana työelämää. Ne ovat itse asiassa työyhteisön tapa nostaa epäkohtia ja kehittämistarpeita esiin.

Lopputuloksen ratkaisevat konfliktitaidot: kyky sopeutua tilanteen vaatimuksiin. Tärkeää on kyky kuunnella ja ymmärtää osapuolten näkemyksiä.

Konfliktinhallinta ei ole vain esille nousevien ääriongelmien poistamista, vaan ongelmien ennaltaehkäisemistä ja niiden hyvien vaikutusten esiin saamista. Siinä asiassa organisaation jäsenet ovat avainasemassa.

Pelkät henkilökohtaiset ominaisuudet ja keskustelutaidot eivät riitä. Henkilöstön tukena pitää olla oikeanlaiset rakenteet, jotka antavat mahdollisuuden kaikenlaisten konfliktien käsittelyyn aikaisessa vaiheessa sekä turvallisessa ja ristiriitoja esiin nostamista kannustavassa ympäristössä.

>>

loukkaaminen oli yleisintä yksityisissä yrityksissä ja valtionhallinnossa sekä opetuslalla ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piirissä työskentelevien keskuudessa.

Kunnissa työskentelevät lääkärit raportoivat suullisista tai kirjallisista uhkaksista. Valtionhallinnossa esiintyi muita sektoreita useammin maineen ja aseman loukkaamista sekä työtovereiden välistä epätervettä kilpailua. Seurakunnissa koettiin työtovereiden välistä epätervettä kilpailua ja muita sektoreita useammin sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

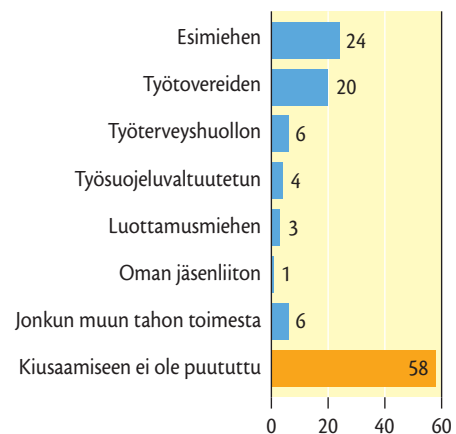
Johto- ja esimiestehtävissä työskentelevät kokivat maineen tai aseman

loukkaamista useammin kuin muut. Kasvatus- ja opetustehtävissä työskentelevät tulkitasivat sanattoman viestinnän yhdeksi tyypilliseksi kiusaamisen muodoksi.

Akavan työmarkkinatutkimuksen tiedot kerättiin lokakuussa 2006 kolmen prosentin otantakyselyllä. Lomakkeen sai 9 080 akavalaista. Tutkimuksen vastausaste oli 40 prosenttia.

Raportit vuoden 2006 työmarkkinatutkimuksesta sekä "Syrjintä ja konfliktit akavalaisten työpaikoilla" ovat Akavan internetsivuilla osoitteessa [www.akava.fi](http://www.akava.fi) > tutkimukset ja julkaisut > jäsentutkimukset.

## Kenen toimesta kiusaamiseen on puututtu? %



(Kokoaikatyössä olevat; Ne vastaajat, joita kiusattu usein tai silloin tällöin; vastaajilla mahdollisuus valita usea vaihtoehto)

# Kiina-ilmio kaihertaa ay-liikettä

Kuka olisi voinut uskoa vielä toistakymmentä vuotta sitten, että ammattijärjestöt miettivät 2000-luvulla kuumeisesti Kiina-ilmiota. Kiina on noussut lyhyessä ajassa maailmanmahdiksi ja sen seuraukset eivät ole jääneet huomaamatta yhdeltäkään ihmiseltä Etelä-Afrikasta Utsjoelle.

**Markus Penttinen**  
kansainvälisten asioiden päällikkö

Kiina on muuttanut itsensä nopeasti maailman suurimmaksi tehtaaksi, jossa valmistetaan kaikkea mahdollista maan ja taivaan välillä.

Suomalaisetkin ovat hyötäneet kiinalaisten toiminnasta alentuneina hinnoina ja kasvaneena vientinä. Toisaalta se on merkinnyt lisääntyvää kilpailua ja rajuja rakennemuutoksia, kun ääritapauksissa tehtaita on siirretty Aasiaan selaisenaan Pohjolaistakin.

Tälle kehitykselle ei näy loppua ja Kiina suunnittelee harppausta korkean osaamisen alueille. Suomennettuna ammattijärjestöjen kielelle Kiina on valannut SAK:laisia kokoonpanotoita, se on työntymässä STTK:laiselle alueelle ja lopullisena tavoitteena on akavalaisten alojen haltuunotto. Toimintaa tuetaan 1 000 miljardin euron kassalla ja tutkimusbudjetilla, joka ylittää jo Saksan tutkimusbudjetin.

Samanaikaisesti maassa on todellinen ammattiyhdistystoiminta kielletty. Järjestäytymisvapautta ei ole ja niin pakkotyö kuin muut työntekijöiden perusoikeuksien rikkomiset ovat tavallisia. Tämä yhdistettynä Kiinan suunnitelmiin "maailman valloittamiseksi" onkin herättänyt muun maailman ammattiyhdistysliikkeen.

Kyse ei ole pelkästään satojen miljoonien kiinalaistyöntekijöiden oikeuk-

sista, vaan myös reilusta kilpailusta. Kiinalaistyöntekijöiden tilanteen parantaminen on suoraan muiden maiden työntekijöiden etu.

Vaikuttamiskanavan löytäminen on kuitenkin hankalaa. Kiinan virallinen ammattiyhdistys ACFTU on kommunistisen puolueen suora jatke. Se on usein pikemminkin työntekijöiden valvontaväline ja työnantajan etua ajava. Monet ay-järjestöt, kuten maailman opettajat ja julkisten alojen järjestö, ovat kieltäytyneet tekemästä yhteistyötä sen kanssa.

Toisaalta esimerkiksi maailman metalli on aloittanut yhteishankkeita ACFTU:n kanssa, mutta niiden tulokset ovat epävarmoja.

Lännessä epäillään, kykeneekö ACFTU muuttamaan oikeaksi etujärjestöksi. Hong Kongissa toimivien, aidosti työntekijöiden asiaa ajavien kansalaisjärjestöjen varaan yhteistyötä ei voi kokonaan rakentaa.

## Suomalaistyönantajat eivät suostu raamisopimuksiin

Jotkut ammattiyhdistykset ovat ryhtyneet vaikuttamaan oman maansa yritysten toimintaan Kiinassa. Keskimäärin ainakin Kiinassa toimivissa eurooppalaisissa yrityksissä työntekijöiden olot ovat kunnossa.

Yhtenä keinona on myös ollut kansainvälisen ay-järjestön ja yrityksen välillä solmittu niin sanottu raamisopimus kansainvälisen työjärjestö ILO:n perusoikeuksien noudattamisesta. Niitä on allekirjoitettu 38 ja erityisesti Pohjoismaissa. Yksikään suomalainen yritys ei ole sopimukseen silti suostunut.

Suurempaa lämpenemistä on erillisiin yhteiskuntavastuuhankeisiin, mutta niiden seuranta, valvonta ja todelliset aikaansaannokset ovat kysymysmerkki.

Akava on saman tilanteen edessä kuin kaikki muut ammattiyhdistysjärjestöt: lähteäkö johonkin Kiina-yhteistyöhön ja miten? Korkeasti koulutettujen keskusjärjestössä on pohdittava, jättääkö yhteistyön maailmantason järjestöille kuten ILO:lle ja maailman palkansaajien keskusjärjestö ITUC:lle vai aloittaako jotain omaakin.

SAK ja STTK ovat avanneet suorat kanavat Kiinaan, mutta Akava ei. Lyhyellä aikavälillä Intia on Akavan näkökulmasta tärkeämpi, mutta tulevaisuudessa voi olla toisin.

Nykyiset voimavarat tai toiminnan painopisteet eivät juurikaan mahdollista akavalaista Kiina-yhteistyötä – eikä sen paremmin Intia-yhteistyötä tai muita vastaavia. Nyt on kuitenkin tullut vähintään tilannearvion paikka.



Metson Paper Shanghain tehtaan rekrytointitiimi Yao Ligang (vas.), Cici Wang, Lynn Lin ja Sherry Song. (Kuva: Jorma Vääntinen)

## Metson reviiiri ulottuu suomalaismetsistä kauas Kiinaan

Suomalainen metsä- ja kaivosteollisuuden konepajakonserni Metso Paper on viime vuosina laajentanut reviiiriään. Sen toiminta ulottuu nyt Kiinaan saakka.

**Noora Rikalainen**  
kansainvälisten  
asioiden asiamies

Metso Paperin tapaus on malliesimerkki talouden globalisaatiosta ja Kiina-ilmiöstä. Metson tarina on moniulotteinen. Monimutkaisia ovat myös globaalitaloudelliset syy- ja seuraussuhteet suomalaisen palkansaajan näkökulmasta.

Metson kansainväliseen strategiaan kuuluu suuntautuminen kehittyville markkinoille. Suomalaisyhtiö on vahvistanut läsnäoloaan Kiinassa entisestään ostamalla paperikoneita valmistavan yrityksen Shanghain alueelta vuonna 2006. Toimenpiteen strategiana tarkoituksena oli lisätä mahdollisuuksia tuottaa paperikoneita mahdollisimman lähellä laajoja markkinoita ja kasvavaa määrää kiinalaisia rikastuvia kuluttajia.

Kuten kaikissa kansainvälisissä yrityksissä Metsonkin julkisuuskuvan kuuluu yritys vastuullisuus.

Yritysjohdolla noudattaa kansainvälisiä standardeja ja on uudistanut oloja Shanghain tehtaalta. Ensimmäisiä asioita, jotka uudessa komennossa haluttiin saada oikealle tolalle, oli palkkojen maksu ajallaan. Tämä ei Kiinassa aina ole itsestään selvää. Maailman väkirikkein valtio ja neljänneksi suurin talous on tunnettu työntekijöiden oikeuksien loukkauksista.

Metsolla on haaste: sen pitää onnistua yhdistämään globaaleihin soidinmenoihin sopeutuminen sekä työpaikkojen säilyttäminen perinteisillä pesäpaikoillaan Suomessa.

Metson väki korostaa, että osaisemmiselle Jyväskylän Rautpohjassa ei ole vertaakaan. Tuotanto parasta osaamista vaativissa tehtävissä ei siirry halvempien kustannusten maihin.

Metso on kuitenkin toimija globaalissa kilpailussa ja käyttäytyy sen

mukaisesti. Syyskuun lopulla yhtiö kertoi aloittavansa yt-neuvottelut Suomessa. Rautpohjan työpaikat ovat monimutkaisten vaikutussuhteiden välityksellä riippuvaisia Metson menestyksestä myös Kiinassa.

Kiinassa toimii tätä nykyä noin 250 suomalaisyritystä ja arviot suomalaisyritysten palveluksessa olevasta henkilöstöstä liikkuvat noin 40 000 työntekijän vaiheilla. Joukossa on suuria ja pieniä, yksinään toimivia ja verkottuneita yrityksiä ja esimerkiksi sopimusvalmistajia. Yritykset perustelevat tuotannon siirtojaan kustannussäästöillä ja joustavuuden lisäämisellä. Kiinan laajat kuluttajamarkkinat ovat nykyään yhä useammin painavin peruste.

Suomen ILO-neuvottelukunta vieraili Metson Jyväskylän tehtaalta Rautpohjassa alkusyksyllä.

# Kiina on liian suuri jätettäväksi yksin



On harvinaista herkkua saada eteensä jotain merkittävää maailmanlaajuista ilmiötä käsittelevää teosta, joka on tehty suomalaisen palkansaajan silmin. Tällainen teos on **Heikki Kehälinnan** laatima raportti *Kiina-ilmio ja suomalainen ammattiyhdistysliike*.

Raportti kuvaa ensinnäkin niin sanotun Kiina-ilmion vaiheita Suomessa. Lähtölaukaus oli ilmoitus kemijärveläisen Salcompin tehtaan siirrosta Kiinaan. Sen jälkeen loppua ei ole ollutkaan. Kiinan kasvava mahti ja jo kymmenet tuhannet suomalaisyritysten työpaikat siellä ovat tehneet maasta pysyvän pääotsikon.

Toinen osa esittelee ammattiliittojen suhtautumista Kiinaan ja sen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Monet ammattiyhdistykset ovat tähän asti ajatelleet yhteistyön hoituvan kansainvälisten järjestöjen, kuten YK:n kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja maailman palkansaajien keskusjärjestön ITUC:n hankkeiden kautta. Toiseksi suhtautuminen Kiinan kommunistisen puolueen jatkeena toimivaan ainoaan sallittuun työntekijöiden edustusjärjestö ACFTU:hun on ollut nihkeää tai vähintään ristiriitaista.

Selvityksen kolmannen osan mukaan Kiina on kasvanut maaksi, jonka mahtiasema ei enää salli maata jätettäväksi vain kansainvälisten järjestöjen toiminnan kohteeksi. Tästä syystä monet ay-järjestöt ovat rynnänneetkin sinne.

Lisäksi Kiinan ainoan sallitun ammattiyhdistysjärjestön toiminnassa on havaittavissa avautumista. Kiinan kommunistisen puolueen uloke ACFTU yrittää muuttua ja puolustaa työntekijöiden oikeuksia. Tähän asti se on lähinnä ollut työnantajien puolella. Hong Kongissa toimii joukko kansalaisjärjestöjä, jotka ovat oikeasti työntekijöiden takana.

Myös raportin suosituksia leimaa ajattelu, että Kiina on liian suuri jätettäväksi yksin. Yksinkertaisesti sanoen suomalaistenkin palkansaajajärjestöjen

pitäisi aloittaa Kiina-toiminta tai vähintään vakavasti pohtia sitä.

Selvitys on jo ainutlaatuisuudessaan niin arvokas, että vähänkään aiheesta kiinnostuneen kannattaa lukea se. Raportista saa myös kattavan kuvan kysymyksen eri osasista.

Mikään ei ole kuitenkaan täydellistä eikä tämäkään teos. Se keskittyy ansiokkaasti tähänastisen kehityksen ja nykytilanteen esittelyyn. Tulevaisuuteen katsominen jää sen sijaan liian vähälle. Myös muita kuin Akavaa kiinnostaneen Kiinan aie siirtyä kokoonpanijasta osamiseen perustuvaksi taloudeksi. Suomen vieni Kiinaan perustuu korkeaa osaamista vaativiin tuotteisiin. Mitä tapahtuisi, jos Kiina onnistuu ottamaan haltuun näidenkin tuotteiden markkinat?

Samanlaiset raportit pitäisi kirjoittaa esimerkiksi Intiasta ja Latinalaisesta Amerikasta. Suomalaisen työntekijän elo määryytyy aina vain enemmän maailmanmenon mukaan ja nämä nousevat maailmanmahdit ovat tämän kehityksen kärjessä.

Raportti on Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskuksen SASK:in, SAK:n, STTK:n ja Teollisuuden palkansaajat ry:n tilaama.

**Markus Penttinen**



## Avain akavalaiseen yhdistystoimintaan

Akava on julkaissut yhdistystoimintaa käsittelevän kirjan *Osaava yhdistys - avain akavalaiseen yhdistystoimintaan*. Kirja on tarkoitettu järjestöjen ja paikallisyhdistysten käytännön yhdistystoiminnan ohjekirjäksi.

Kirja soveltuu esimerkiksi paikallisyhdistysten puheenjohtajille, sihteereille ja muille hallituksen toimihenkilöille. Erityisen suositeltava kirja on uusille toimihenkilöille, sillä kirja käsittelee yhdis-

tystoiminnan keskeisiä perusteemoja.

Kirjan suunnittelusta ja toteuttamisesta on vastannut yhdistystoiminnan asiantuntijana TJS:n koulutussuunnittelija **Seppo Paasolainen**. Kirja on tehty yhteistyönä TJS Opintokeskuksen ja Akavan järjestöistä kootun toimituskunnan kanssa.

Kirjaa voi tilata viiden euron kappalehintaan Akavasta sähköpostiosoitteella [ritva.lehmusoksa@akava.fi](mailto:ritva.lehmusoksa@akava.fi).

# Kuinka pitkälle hänellä on oikeus päästä?

***“Sinne, missä  
osaajia arvostetaan.”***

- FINANSSIALAN KESKUSLIITON  
TOIMITUSJOHTAJA SATU HUBER

***“Kykyjen mukaan  
minne tahansa.”***

- KONEEN TOIMITUSJOHTAJA  
MATTI ALAHUHTA

***“Työhön, jossa  
kyvyt ratkaisevat.”***

- MINISTERI STEFAN WALLIN

***“Sinä osaat,  
me tuemme!”***

- TASAVALLAN PRESIDENTTI  
TARJA HALONEN



**Menestyksen mahdollistajat osoitteessa [www.mahdollistamenestys.fi](http://www.mahdollistamenestys.fi):**

TASAVALLAN PRESIDENTTI TARJA HALONEN | MATTI ALAHUHTA | ANTTI HIETALA | ARTO  
HILTUNEN | SATU HUBER | JANNE HUHTALA | JUHA ITKONEN | KIMMO KARVONEN | MIA-  
RIITTA KIVINEN | MAARIT KOIVISTO | NICKE LIGNELL | EVA LILJEBLOM | ALEKSI NEUVONEN  
SAULI NIINISTÖ | ARTO NYBERG | REETTA RÄTY | JOHANNA SAARINEN | SINIKKA SALO  
HANNU SÄÄVÄLÄ | MAARIT TASTULA | TUOMAS TOIVONEN | STEFAN WALLIN | SANNA  
VARPUKARI-ANTTILA | RIIITTA VERMAS | RITVA VILJANEN



SOSIAALI- JA  
TERVEYSMINISTERIÖ

[www.mahdollistamenestys.fi](http://www.mahdollistamenestys.fi)

# Akavan sadastuhannes opiskelijajäsen



Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen kukitti Johanna Hytösen, tuoreen akavalaisen yhteisön jäsenen. (Kuva: Jorma Ursin)

**Johanna Hytönen** liittyi Akavaan kuuluvan Tradenomiopiskelijaliitto TROL:n jäseneksi lokakuussa AKAVA Camp -korkeakoulukiertueen yhteydessä. Hän on korkeasti koulutettujen keskusjärjestön sadastuhannes opiskelijajäsen.

Saarijärveltä kotoisin oleva Hytönen opiskelee yrittäjyyttä toista vuotta Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Hän vakuuttui jäsenyyden tärkeydestä, kun hän kuuli Camp-kiertueen tilaisuudessa TROL:n palveluista.

Eryteisesti Hytönen oli kiinnostunut tutkimustiedoista, jotka koskevat esimerkiksi tradenomien palkkoja ja sijoittumista työelämään. Kiinnostusta herätti myös tieto työehtosopimuksista ja niiden syntymisestä sekä erityisesti TROL:n palkkasuosituksista.

## Työ ja opiskelu limitettävissä

**Kosti Hyyppä**  
opiskelijatoimin-  
nan projektiasia-  
mies

Kuluneen syksyn Suomen korkeakouluja kiertäneen AKAVA Campin pääteemana oli opiskelun ja työnteon yhteensovittaminen. Tavoitteena oli muistuttaa sekä opiskelijoita, työnantajia että myös korkeakouluja opiskeluaikaisen työnteon tärkeydestä. Kaikkien osapuolten etu on, että opiskelija suorittaa tutkintonsa loppuun, mutta erityisen tärkeää on myös valmistumisen jälkeinen työllistyminen.

Teema osoittautui monella tapaa ajankohtaiseksi. Opiskelijoiden mieliin on ilmeisesti iskostunut ajatus, että nopea valmistuminen on tavoiteltavaa. Vastapainoksi on hyvä korostaa sitä, että pelkkä tutkinto ei työmarkkinoilla ole paljонkaan arvoinen. Opintojen ohella hankittu työkokemus on äärimmäisen tärkeää valmistumisen jälkeisen

työllistymisen ja erityisesti omalle alalle työllistymisen kannalta.

AKAVA Camp oli kahden ja puolen kuukauden mittainen rutistus, jossa Akava kiersi jäsenliittojensa kanssa Suomen korkeakouluja. Mittava kiertue kävi yhteensä kolmessakymmenessä korkeakoulussa kattavasti ympäri maata.

AKAVA Campin tarkoitus oli levittää työelämätietoutta opiskelijoille. Korkeakouluihin jalkautuminen on tarpeellista, koska työelämän pelisäännöt ovat epäselviä yllättävän suurelle osalle korkeakouluopiskelijoista.

### **Pienet kysymykset voivat jäädä epäselviksi**

Työelämän kiemurat saattavat usein askarruttaa esimerkiksi osa-aikaisesti töissä käyviä opiskelijoita. Joskus ongel-

mat saattavat tuntua niin pieniltä, että opiskelija ei selvitä niitä esimerkiksi ottamalla yhteyttä omaan ammattiliittoon.

Näissä tapauksissa omalla opiskelupaikkakunnalla eteen sattuva Camp-telta tulee tarpeeseen, koska vastaus mielessä olevaan kysymykseen on usein helposti saatavilla.

Opiskelijoiden esittämät kysymykset vaihtelivat perusasioista paljon hankalampiin kysymyksiin. Usein opiskelijoille sai perustella ammattiliittoon kuulumisen tärkeyttä, mutta myös esimerkiksi liiton tai työttömyyskassan vaihtamisesta kysyttiin jatkuvasti. Opiskelijat tuntuvat kaipaavan tietoa työelämäasioista enemmänkin. Eryteisesti voi korostaa sitä, että opiskeluaika kannattaa nähdä osana työuraa ja oman ammatti-identiteetin kehittämistä.

# Yhdenvertaisuus on yhteinen haaste

Kuluneena vuonna on vietetty Euroopan unionin yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuotta. Myös työmarkkinajärjestöt ovat olleet mukana yhdenvertaisuustal-koissa omalla Moninaisuus työelämässä -verkostohankkeellaan.

Jenni Karjalainen

Vuoden aikana on kiinnitetty huomiota vähemmistöjen asemaan työelämässä ja edistetty suvaitsevaisuutta erilaisuutta kohtaan. Yhdenvertaisuutta työelämässä ohjaa kattava lainsäädäntö, mutta käytännön tasolla toteutus kangertelee.

– Yhdenvertaisuuden toteutumisessa työelämässä on yhä ongelmia, Akavan lakimies **Paula Ilveskivi** vahvistaa.

Aina syrjintää ei kuitenkaan ole helppo todentaa. Akavalainen palkansaaja on yleensä päätynyt työhönsä osaamisensa vuoksi, eikä esimerkiksi seksuaalisella suuntautumisella tai etnisellä taustalla ole sinänsä työelämässä merkitystä.

Kansainvälistyminen ja asiantuntijoiden lisääntynyt liikkuvuus ovat omalta osaltaan muokanneet asenteita myönteisemmiksi erilaisuutta kohtaan.

– Asiantuntijaorganisaatio on

yleensä tietyllä tapaa suvaitseva, Ilveskivi pohtii.

Avoin suhtautuminen nimettävissä oleviin vähemmistöihin ei silti kerro koko totuutta. Ongelmia työpaikoilla aiheuttavat hienovaraisemmat syrjinnän muodot, kuten suosikkijärjestelmät ja vaikeasti todennettava sanaton kiusaaminen tai sosiaalinen eristäminen. Akavan työmarkkinatutkimus vuodelta 2006 osoittaa, että joka viides on kohdannut työpaikallaan syrjintää.

## Tunnistaminen ja ennaltaehkäisy tärkeää

Syrjintä ja työpaikkakiusaaminen ovat vakavia ongelmia, jotka jättävät jälkensä uhrin lisäksi usein koko työyhteisöön. Paula Ilveskiven mukaan on itsestään selvää, että syrjintään tulee aina puuttua. Siihen velvoittaa laki. Reagointi jo tapahtuneeseen syrjintään ei kuitenkaan riitä.

– Tärkeää on kiinnittää huomiota ilmiön tunnistamiseen ja ennaltaehkäisemiseen.

Työpaikalla esiintyvää syrjintää eri muodoissaan voidaan kitkeä yhteistointamennettelyllä ja suunnittelulla. Vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä on sekä henkilöstön edustajilla että esimiehillä.

– Tarvitaan tietoa, osaamista sekä aikaa puuttua mahdollisiin ongelmiin, Ilveskivi summaa.

– Esimiesten tulisi saada riittävästi koulutusta ja valtuuksia käsitellä syrjintätapauksia.

Syrjintää on helpompi torjua, kun on kehitetty mekanismeja sen tunnistamiseen. Sukupuolisyrjinnän tunnistamisessa alkaa Ilveskiven mukaan jo muodostua käytäntöjä. Haasteena on laajentaa tasa-arvo koskemaan sukupuolen lisäksi muutakin ihmisten välisiä erilaisuutta.

Periaatteet ovat sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa samat, joten yhdenvertaisuuteen voisi työpaikoilla kiinnittää enemmän huomiota esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen ei ole vain vähemmistöjen päänsärky, vaan se koskettaa kaikkia.

– Sukupuolten välinen tasa-arvoon ei ole vain naisten tasa-arvoa, vaan myös miesten, Ilveskivi muistuttaa.

Arjessa vastuu työpaikan yhteishengestä on jokaisella.

– Sivistynyt ja asiallinen käytös työtovereita kohtaan on omiaan luomaan ilmapiirin, jossa syrjinnälle ei jää tilaa.

## Mikä yhdenvertaisuus?

- Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikille kansalaisille tulee tarjota samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen, työhön ja erilaisiin palveluihin. Yhdenvertaisuus koskee esimerkiksi sukupuolta, mielipiteitä, uskontoa ja terveydentilaa.
- Yhdenvertaisuudesta säädetään vuonna 2004 voimaan astuneen yhdenvertaisuuslain lisäksi muun muassa perustuslaissa ja tasa-arvolaisissa.
- Vuonna 2007 vietettiin EU:n yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuotta. Teemavuoden tavoitteena oli lisätä tietoisuutta vähemmistöjen oikeuksista ja kitkeä erilaisuuteen kohdistuvia ennakkoluuloja.
- Työmarkkinajärjestöt osallistuivat teemavuoteen Monimuotoisuus työelämässä -verkostohankkeella, johon kuului muun muassa työnantajien ja palkansaajien yhteinen Ulkomaalaiset työntekijät tervetuloa! -kiertue.

# Innovaatioyliopisto kelpo hanke

**Akava pitää innovaatioyliopistoa hyvänä hankkeena, mutta edellyttää, että muiden korkeakoulujen rahoitus samalla turvataan.**

Suomeen ollaan perustamassa niin sanottua innovaatioyliopistoa, joka koostuu Helsingin kauppakorkeakoulusta, Taideteollisesta korkeakoulusta ja Teknillisestä korkeakoulusta. Innovaatioyliopistohanke on kansallinen hanke, joka toteutuessaan hyödyttää koko suomalaista yhteiskuntaa.

– Huippuosaamista ei luoda pelkin hallinnollisin päätösin, vaan innovaatioyliopistohanke vaatii toteutuakseen lisärahoitusta. Lisärahoitus on osoitettava nykyiseen koulutukseen käytettävän kehyksen ulkopuolelta siten, ettei hanke vähennä muiden korkeakoulujen rahoitusta, arvioi Akavan koulutuspoliittinen toimikunta.

– Tämä koskee paitsi kaavaillun säätiömuodon säätiöpääomaa, erityisesti vuosittaista käyttöpääomaa, jota on kasvatettava nykyisestä merkittävästi. Vain siten hankkeella on realistinen toteutumismahdollisuus.

Akava katsoo, että samalla koko yliopistolaitoksen perusrahoitusta on

nostettava vähintään 50 miljoonalla vuosittain, kuten muun muassa tiede- ja teknologianeuvosto on arvioissaan esittänyt. Innovaatioyliopiston toteuttaminen ei saa vaarantaa minäkään muun koulutustason tai -tyypin rahoitusta.

Innovaatioyliopiston on tarkoitus aloittaa toimintansa syksyllä 2009. Kaavaillussa yliopistossa yhdistyisivät kolme huippuosaamisen alaa. Teknologian, liiketoimintaosaamisen ja taiteellisen toiminnan rajapinnat ovat potentiaalisia uusien innovaatioiden tuottajia. Valituilla aloilla kansainvälisesti huipputasoisien, poikki- ja monitieteisen yliopiston arvioidaan houkuttelevan Suomeen huippuosaajia sekä tuottavan uusia innovaatioita ja parantavan suomalaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä. Myös laadukkaan opetus- ja tutkimustoiminnan yhteensaattaminen tarjoaa mahdollisuuksia huippuosaamisen kehittymiselle.

## **Valtion ohjausrooli säilyy**

Innovaatioyliopistohanke pilotoi suomalaisessa koulutusjärjestelmässä uutta yliopiston oikeushenkilömuotoa. Se antaa yliopistolle huomattavasti nykyistä paremmat mahdollisuudet kil-

pailla kansainvälisillä koulutus- ja tutkimusmarkkinoilla. Aiempaa eriytyneestä, säätiöpohjaisesta asemasta huolimatta myös valtion ohjausrooli säilytetään. Saadut kokemukset ovat myöhemmin hyödynnettävissä laajemmin koko suomalaisen korkeakoulujärjestelmän kehittämisessä.

Korkeakoulujen rakenteellisella kehittämistyöllä tavoitellaan mm. korkeakoulujen profiloitumista, keskittymistä vahvuusalueisiinsa ja strategisten kumppanuuksien hakemista, joihin Akava suhtautuu myönteisesti. Ne ovat tärkeitä myös kansallisen innovaatiojärjestelmän kehittämisen kannalta.

Innovaatioyliopistohanke on nähtävä osana korkeakoulujen rakenteellista kehittämistä.

– On tarkoituksenmukaista, että Suomi säilyttää toiminnallisesti kattavan korkeakouluverkoston, jonka toimijat kuitenkin profiloituvat nykyistä paremmin omiin vahvuusalueisiinsa. Henkilöstön ja opiskelijoiden asema ja vaikutusmahdollisuudet on turvattava koko rakenteellisessa kehittämistyössä ja kaikilla korkeakoulujen hallinnon tasoilla riippumatta niiden oikeudellisesta asemasta, Akavan koulutuspoliittinen toimikunta toteaa.

---

## TJS Opintokeskuksen vuoden 2008 koulutukset

Painettu esite vuoden 2008 koulutuksista on ilmestynyt. Tilauksia voi tehdä koulutussihteeri Teija Laamaselle, toimisto@tjs-opintokeskus.fi, puh. (09) 229 3030. TJS lähettää esitettä halutun määrän maksutta myös suorapostituksena esimerkiksi yhdistyksiin.

Tiedot koulutuksista tekstitiedostoina ovat TJS:n internet-sivuilla.

Koulutusten sisältötiedot ovat osoitteessa: [www.tjs-opintokeskus.fi/files/Tekstitiedostot/TJS\\_koulutus\\_2008.doc](http://www.tjs-opintokeskus.fi/files/Tekstitiedostot/TJS_koulutus_2008.doc).

Koulutusten tiedot otsikkotasolla

ovat osoitteessa: [www.tjs-opintokeskus.fi/files/Tekstitiedostot/TJS\\_koulutus\\_2008\\_otsikot.doc](http://www.tjs-opintokeskus.fi/files/Tekstitiedostot/TJS_koulutus_2008_otsikot.doc).

Kurssi-ilmoittautumiset ovat jo alkaneet.

# Yrittäjyys on mahdollisuus akavalaisille

Akavan toimistossa on aloittanut kaksi elinkeinopoliittikkaan keskittynyttä asiantuntijaa.

**Kirsi Tamminen**

**Jaana Meklin** on Akavan ensimmäinen lakimies, jonka toimenkuva painottuu elinkeinopoliittisiin asioihin. **Mats Nyman** on elinkeinopoliittinen asiamies.

– Elinkeinopoliittikka kattaa laajalti, mutta keskiössä on akavalainen yrittäjä, Nyman kuvailee.

Akavan jäsenenä on noin 17 000 yrittäjää. Tyypillinen akavalainen ammatinharjoittaja on korkeasti koulutettu ja tehtävä on korkeaa koulutusta vaativa. Moni ammatinharjoittaja tekee samanlaista työtä kuin vastaava palkansaaja tai toimii sivutoimisena yrittäjänä.

– Yrittäjillä voi olla hyvinkin pitkä koulutus taustalla: oman alan koulutuksen jälkeen paljon työkokemusta ja usein myös jokin toinen tutkinto tai jatko-opintoja, Meklin sanoo.

Hänen mukaansa akavalaisten ammatinharjoittajien toimintaympäristöön kuuluu hyvin monenlaista lainsäädäntöä. Muun muassa sosiaaliturvakysymykset ovat iso aihealue. Eri akavalaisissa liitoissa on hyvin erilaisia ammatinharjoittajia, joten yksittäiset, tärkeät kysymykset voivat olla hyvinkin erilaisia.

Meklin kertoo, että joillakin verotus-

kysymykset ovat avainasemassa, toisilla sairausvakuutuksen korvattavuuskysymykset.

Vaikka Akava on perinteinen palkansaajajärjestö, niin yrittäjäjäsenedekin on hyötyä järjestäytymisestä. Meklinin ja Nymanin mukaan yrittäjien asioita ajetaan tosissaan myös Akava-yhteisössä.

Osa-aikainen yrittäjyys kasvaa Suomessa, kun esimerkiksi kunnat käyttävät jatkossa entistä enemmän ostopalveluja.

– Akavalaisilla ryhmillä on paljon tarjottavaa ja mahdollisuuksia, Meklin korostaa.

Korkeasti koulutetut ovat olleet usein jo kauan työelämässä ennen kuin ryhtyvät yrittäjiksi. Vaikka onkin ammattilainen, niin yrittäjyys voi olla myös taloudellinen riski.

– Sen tähden usea perusakavalainen kokeilee yrittäjän hommia parikin vuotta palkkatyön ohessa ennen kuin uskaltaa ryhtyä täysipäiväiseksi ammatinharjoittajaksi, Nyman arvioi.

Meklinin ja Nymanin tavoitteena on edistää akavalaisten yrittäjien asemaa, jotta kynnys siirtyä ammatinharjoittajaksi tai yrittäjäksi olisi mahdollisimman matala.

– Yrittäjyys on monelle ammattilaiselle tapa oppia uutta, mutta aina voi palata takaisin palkkatyöhön, Nyman huomauttaa.



## Harjuhahto-Madetoja SEFEn toimitusjohtajaksi

KTM **Katrina Harjuhahto-Madetoja** on valittu Suomen Ekonomiliitto SEFEn uudeksi toimitusjohtajaksi syyskuusta alkaen.

Harjuhahto-Madetoja on toiminut hallituksen tietoyhteiskuntaohjelman ohjelmajohtajana kesäkuusta 2003. Tehtävään hän siirtyi Talentum Oyj:stä, jossa toimi tietohallintojohtajana.

Harjuhahto-Madetoja pitää tärkeänä parantaa ekonomien, ekonomikoulutuksen ja ekonomiosaamisen arvostusta yhteiskunnassa.

## Muutoksia Akavan toimistopalveluissa

**Leena Malm** on siirtynyt toimistopalveluyksiköstä edunvalvontayksikköön yksikönsihteeriksi. Hän toimii yksikön lakimiesten ja koulutuspoliittisen asiamiehen sihteerinä sekä hoitaa sähköistä arkistoa.

Toimistopalveluyksikössä toimistovirkailija **Seija Katajan** tehtäviin kuuluvat kokouskahvitukset, kopiointi, tarvikelaukset sekä muut toimitotehtävät.

Toimistovirkailija **Airi Seppäsen** tehtäviin kuuluvat tekstinkäsittely ja asiakirjapohjat. Hän hoitaa myös Akavan rekistereitä sekä pöytäkirja-arkistoa.



**Jaana Meklin ja Mats Nyman painottavat, että hyvä ja toimiva elinkeinopoliittikka luo työpaikkoja. (Kuva: Tuulikki Holopainen)**

# Tutkittua tietoa

## Akateemisia siirtolaisia tarvitaan korkeakouluissa

David Hoffman tutki Jyväskylän yliopistolle tekemässään väitöstyössä suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä työskentelevien akateemisten siirtolaisten näkökulmia ja kokemuksia. Yhteiskuntapolitiittinen tutkimus toi esiin tärkeitä haasteita liittyen suomalaisen väestön nopeaan ikääntymiseen ja kansainväliseen muuttoliikkeeseen.

Hoffmanin analyysi tunnisti tieteenaloja, joilla akateeminen liikkuvuus on vahvaa sekä aloja, joilla se on lähes olematonta. Lisäksi tutkimus osoittaa, että akateeminen liikkuvuus toimii hyvin joidenkin siirtolaisryhmien kohdalla, kun taas toisia siirtolaisryhmiä ei juuri ole henkilöstölistoilla.

Hoffmanin mukaan tulevaisuudessa kohdataan ongelmia, kun maahanmuuttajien Suomessa syntyneet lapset siirtyvät koulutusjärjestelmään, jonka kokemus siirtolaisuudesta on vähäistä. OECD-tutkimusten mukaan suomalainen koulutus on tähän saakka lukeutunut maailman parhaiden joukkoon. Siitä huolimatta koulutusala ei välttämättä houkuttele maahanmuuttajia.

– Siirtolaistaustan omaavien vähäinen määrä yliassistenttien, opettajien, erikoistutkijoiden ja professoreiden joukossa saattaa osoittautua suomalaisen koulutusjärjestelmän akilleen kantapääksi, Hoffman ennakoii.

[www.jyu.fi](http://www.jyu.fi)

## Korkeasti koulutetut isät vanhempainvapaalla

Johanna Lammi-Taskulan väitöstudiumin aiheena on vanhempainvapaan käyttö sukupuolen mukaan. Vanhempainvapaan jakamista isän ja äidin kesken määrittää paitsi isän, myös äidin asema työelämässä. Jos sekä äiti että isä ovat korkeasti koulutettuja, on to-

dennäköisempää, että molemmat käyttävät vanhempainvapaata.

Julkisen sektorin naisvaltaisissa organisaatioissa työskentelevät isät pitävät vanhempainvapaata jonkin verran enemmän kuin muut miehet. Työelämän vaatimusten ja stressaavuuden vuoksi monet pienten lasten isät haluavat pitää taukoa töistään. Kyseessä on vanhempainvapaan pitämiseen merkittävästi vaikuttava asia, josta vanhemmat eivät usein kuitenkaan puhu keskenään.

Monet isät kertovat perheen taloustilanteen estävän heitä ottamasta vapaata, mutta valinnat perustuvat pikemminkin olettamuksiin kuin laskelmiin. Taustalla on usein sukupuoleen kohdistuvia asenteita sekä käsitys vanhempainvapaan jakamisella on seurauksia paitsi asemaan työelämässä, myös palkattomien kotitöiden jakautumiseen.

[www.uta.fi](http://www.uta.fi)

## Starttirahauudistus on kannattanut

Starttirahalla perustettujen yritysten alkuvaiheen elossapysyminen näyttää paremmalta kuin aloittavien yritysten yleensä. Starttirahalla palkkatyöstä yrittäjäksi siirtymisen myötä syntyvät välilliset työllisyysvaikutukset ovat korkeat.

Starttirahajärjestelmää muutettiin pari vuotta siten, että starttirahaa voidaan myöntää työttömien työnhakijoiden lisäksi muun muassa palkkatyöstä, opiskelusta tai kotityöstä ko-koaikaisiksi yrittäjiksi ryhtyville. Viimeisen kahden vuoden aikana starttirahalla on aloittanut yritystoiminnan kaikkiaan noin 21 000 henkilöä, joista muita kuin työttömiä starttirahan hakemishetkelä oli lähes puolet.

**Pekka Stenholmin** tekemän ja työministeriön tilaaman tutkimuksen mukaan starttirahan vahvuutena on yrittäjyyteen kannustava vaikutus, vaikka rahallisesti se koetaan pieneksi.

Tutkimuksen mukaan lähes 90 prosenttia yrityksistä on elossa kah-

den vuoden jälkeen. Osuus on selvästi korkeampi kuin aloittavilla yrittäjillä yleensä.

Yritysten alkutaipaleen selviytymiseen vaikuttavat muun muassa starttirahakauden pituus ja yrityksen perustamisen yhteydessä hyödynnetyt asiantuntija- tai neuvontapalvelut.

Tutkija esittää, että jatkossa tärkeämpänä kriteerinä starttirahan saamiselle pitää olla yrittäjän liikeidea, ei toimeentulon tarve kuten nykyisin.

[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

## Tervaskannot jaksavat työelämässä pitkään

Eläkevakuutusyhtiö Etera selvitti, mikä saa jaksamaan fyysisesti raskaassa työssä myös silloin, kun eläkkeelleläh- tö olisi jo mahdollista. Tutkimuksen kohteena olivat edelleen työelämässä olevat 60 vuotta täyttäneet rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-alojen työntekijät.

– Työssä jaksaminen on kiinni paljon asenteista ja suhtautumisesta työn tekemiseen. Vaikutuksensa on niin työn sisällöllä, työoloilla, omalla asenteella kuin terveydentilallakin, toteaa Eteran ylilääkäri **Juhani Juntunen**.

Työelämän tervaskannon tunnista- taan siitä, että hän on työsuuntautu- nut, motivoitunut ja terveempi kuin työtoverinsa.

– Hän huolehtii itse omasta jaksamisestaan ja asennoituu työhön myönteisesti, kiteyttää Juntunen tutkimuksen tuloksia.

Työssä jaksaminen on paljolti kiinni työympäristöstä, -yhteisöstä ja varsinkin esimiestyöstä. Tärkeää on työturvallisuuden, työn kuormittavuuden ja haittojen huomioiminen. Myös työn sisältö, työn kokeminen mielekkääksi sekä työssä saatu kannustus ja arvostus tukevat jaksamista.

Eteran mukaan tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työhyvinvointitoi- minta edistää sekä työntekijöiden työ- kuntoa että yrityksen tuottavuutta.

[www.etera.fi](http://www.etera.fi)

# Offentliga sektorn framgångsrik under förbundsrundan

Rejåla förhöjningar och inga tråkiga textförändringar. Så kan man karakterisera det nya kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. De utbildade kvinnodominerade grupperna fick ett likalönsprogram och man gjorde framsteg i viktiga textfrågor.

– Ett osedvanligt gott avtal, säger **Risto Kangas**, förhandlingsdirektör för Förhandlingsdelegationen för offentliga sektorn utbildade FOSU.

Det blev en delvis dramatisk runda inom den kommunala sektorn. Grunden lades redan vid riksdagsvalet i mars. De utbildade lågavlönade kvinnogrupperna inom den kommunala sektorn lyftes fram i både valpropagandan och slutligen i regeringsprogrammet.

Från denna utgångspunkt gick man in i avtalsförhandlingar på förbunds nivå, vilket i allmänhet för den offentliga sektorn medfört sämre avtal än för andra. Efter det förhandlingarna inletts enades, enligt Kannas, de tre kommunala huvudavtalsparterna snabbt om gemensamma mål.

– Vårt ursprungliga mål att uppnå ett flerårigt löneprogram förverkligades inte. I stället bygg-

de vi upp ett likalöneprogram. Med dess hjälp riktades pengar i enlighet med regeringsprogrammet in på utbildade kvinnodominerade grupper, vilkas lön inte motsvarade kraven i arbetet, berättar Kangas.

– Vårt enda bekymmer är de grupper som inte finns nämnda i avtalets lönesättningslista. Hit hör till exempel, näringsterapeuter, talterapeuter, sjukhusapotekare, provisorer och översköterskor. Vi måste speciellt bevaka att deras löner korrigeras med hjälp av lokala justeringspotter, betonar Kangas.

– Förhandlingarna inom den kyrkliga sektorn gick överraskande smidigt. De beror på den snabba förhandlingsgången inom den kommunala sektorn säger FOSUs förhandlingschef **Arja Vehmas**.

– Den generella förhöjningen inom den kyrkliga sektorn motsvarar den övriga offentliga sektorn. Det viktigaste är att man nu tar i bruk det nya lönesystem, som redan förhandlades fram under föregående avtalsrunda.

Det nya lönesystemet är inte lätt att bygga upp i församlingarna. Det bör dock införas före årsskiftet. Alla

arbetstagare inom församlingarna borde i samband med utbetalningen av december månads lön få retroaktiva förhöjningar räknade från maj månad. Därförinnan bör beskrivningen och bedömningen av arbetsuppgifterna vara klar, så att man kan räkna ut och specificera lön enligt arbetsuppgift.

Staten var det sista avtalsområdet inom den offentliga sektorn. Förhandlingschef **Markku Nieminen** säger att avtalsrundan kom långsamt igång.

– Det statliga avtalet blir dyrt för arbetsgivaren, konstaterar Nieminen, men arbetsgivaren köpte vad de ville uppnå av fackorganisationerna. För arbetsgivaren var det ytterst viktigt att snabbt genomföra de nya lönesystemen, medan arbetstagar sidan var tveksam. Den snabba slutspurt var delvis till förmån för de ämbetsverk, som slutit avtal först efter det avtalstiden löpt ut. Arbetsgivaren uppnådde med pennings hjälp vad den ville ha.

– Vi fick ordentliga generella förhöjningar, som dessutom utfaller i början av avtalsperioden, summerar Markku Nieminen, som inom FOSU ansvarar för den statliga sektorn.

## FHT fick nya kollektivavtal genom förbundsrundan

Ordförande för de högre tjänstemännen FHT Sture Fjäder är rätt belåten med arbetsmarknadsrundan. Organisationen fick bland annat nya kollektivavtal. I vår kommer man att ytterligare försöka utvidga kollektivavtalsverksamheten. Ett nytt drag för denna runda är enligt Fjäder att organisationen utfärdade två strejkvarsel, av vilka

den ena ledde till strejk. Genom strejken uppnådde man för de högre tjänstemännen det första bindande avtalet gällande ersättning för tjänsteresor under egen fritid.

När de nuvarande avtalen löper ut under åren 2009-2010 kommer FHT att fortsätta sin kamp för nya kollektivavtal. Enligt Fjäder är

målet att få kollektivavtal för alla de områden där det är möjligt och inom vilka det finns tillräckligt med FHT medlemmar. I dag är mellan 20 000 och 30 000 av medlemmarna utan kollektivavtal.



Etua elämään. OP-Pohjolasta.

Kodin ja perheen vakuutukset

[pohjola.fi](https://pohjola.fi)



Oletko tullut ajatelleeksi kuinka monta erilaista vakuutusta sinulla on, mitä ne oikeastaan turvaavat – tai mitä sinä niistä hyödyt? Tuumaustauko Pohjolassa vie sinulta vartin, mutta se voi antaa yllättävänkin paljon. Nyt on hyvä aika varmistaa, että kodin ja perheen vakuutusturva on kattava ja tarkoituksenmukainen. Keskittämällä vakuutuksesi saat monia etuja. Jo esim. koti-, liikenne- ja autovakuutuksilla saat keskittämisalennuksia. Etusi paranevat entisestään, jos olet OP-bonusasiakas. Vakuutukset ja korvaukset mutkattomasti numerosta 0303 0303. Kysy myös liittosi neuvottelemista jäseneduista.

OP-bonusasiakas on sellainen Osuuspankin omistajajäsen tai Helsingin OP:n asiakas, jonka oma tai perheen yhteinen pankkiasiointi on vähintään 5000 euroa kuukaudessa.